

Министерство образования Российской Федерации
Уральский государственный профессионально-педагогический
университет
Уральское отделение Российской академии образования

Э. Ф. Зеер
И. М. Намятова
Ж. А. Панова

ПРАКТИКУМ
ПО ПСИХОЛОГИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Учебное пособие

*Рекомендовано Учебно-методическим объединением по профессионально-педагогическому образованию в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений*

Екатеринбург 2001

УДК 37.015.3 (о75)

ББК Ю 941.19.я7

3–47

Зеер Э. Ф., Намятова И. М., Панова Ж. А. Практикум по психологии профессионального образования: Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2001. 153 с.

ISBN 5-8050-0086-5

Данное учебное пособие позволит оптимизировать практическую подготовку студентов профессионально-педагогического профиля в ходе учебных занятий и самостоятельной работы. В пособии представлены конкретные лично-ориентированные технологии, которые помогут будущему педагогу профессиональной школы психологически компетентно осуществлять обучение, воспитание и развитие обучаемых, проводить профконсультационные беседы, профессиональную диагностику и тренинги, а также будут способствовать профессиональному саморазвитию личности.

Учебное пособие адресовано педагогам, студентам профессионально-педагогических специальностей, слушателям факультетов повышения квалификации.

Рецензенты: доктор психологических наук, профессор Ф. С. Исмагилова (Уральский государственный университет); кандидат психологических наук, доцент Г. В. Икрин (Уральский государственный профессионально-педагогический университет)

ISBN 5-8050-0086-5

© Зеер Э. Ф., Панова Ж. А.,
Намятова И. М., 2001

© Уральский государственный
профессионально-педагогический
университет, 2001

Предисловие

Психология профессионального образования изучает феноменологию становления личности, психологические закономерности профессионального обучения, воспитания и развития, а также особенности труда педагогов профессиональной школы.

Практикум по психологии профессионального образования является органичным дополнением лекционного курса, необходимой частью выполнения учебных программ, предусмотренных учебными планами университетской подготовки специалистов. Он дает студентам возможность ознакомиться с богатым арсеналом средств и методов познания психологических особенностей людей, находящихся на разных стадиях профессионального становления, позволяет соединить психологическую теорию с практикой профессионального обучения, воспитания и развития. Данное учебное пособие ориентировано на практическую подготовку студентов в сфере профессионального образования, вооружение их конкретными знаниями, умениями и навыками работы с обучаемыми. Предлагаются такие задания, которые не требуют использования специального оборудования, сложной технической оснащённости психологических лабораторий.

Тематика практических занятий охватывает основные разделы психологии профессионального образования. Количество часов, отводимое на проведение практических занятий по каждому из предлагаемых разделов, превышает время, предусмотренное учебными планами, вследствие чего открываются возможности выбора тех заданий, которые более соответствуют учебной ситуации, целям обучения и специальности.

Практикум подготовлен в соответствии с примерной программой курса «Психология профессионального образования», утвержденной Министерством образования РФ. При его разработке авторы руководствовались теми же принципами и задачами, что и при построении учебного пособия Э.Ф. Зеера «Психология профессионального образования» (Екатеринбург, 2000). Практикум должен способствовать сознательному, творческому усвоению теоретических основ современной психологии, формированию у студентов устойчивого интереса к психологическим знаниям и умений применять их в практической деятельности по обучению и воспитанию учащейся молодежи.

В зависимости от профиля факультета и времени, отведенного в его учебном плане на семинарские и практические занятия по курсу психоло-

гии профессионального образования, преподаватели в каждом отдельном случае могут отобрать материал для самостоятельной работы студентов, определить процедуру обработки и оценки результатов выполнения заданий, которые в наибольшей мере будут способствовать развитию у студентов познавательной активности и самостоятельности в их будущей педагогической деятельности.

Практика показывает, что глубокое усвоение студентами курса психологии профессионального образования невозможно без самостоятельной работы над литературными источниками, без овладения умениями и навыками педагогического общения с обучаемыми, методами психологического наблюдения за ними, психологической диагностики и проведения психологических тренингов. Студенты – будущие педагоги-психологи – должны уметь применять знания современной психологии при решении педагогических задач обучения, воспитания и развития.

Настоящий практикум состоит из трех разделов:

1. Феноменология становления личности.
2. Психология профессионального обучения и воспитания.
3. Психология профессионального развития.

В каждом разделе в соответствии с программой курса выделены темы, в которых даются подробные методические указания по организации семинарских и практических занятий. В приложении к практикуму приводится глоссарий.

В практикуме представлены разнообразные технологии учебной работы студентов, способствующие их самообразованию и формированию педагогических умений и навыков, необходимых для обучения учащихся и проведения с ними воспитательной работы на разных этапах их возрастного развития.

В процессе обучения студенты должны научиться диагностировать уровень психического развития обучаемых, видеть их особенности, находить оптимальные условия для формирования у них профессионально важных качеств личности. Поэтому большое внимание в практикуме уделяется методам психологического изучения учащихся, раскрытию возрастной динамики их психического развития, а также изучению условий полноценного профессионального развития личности.

Естественно, что в данном пособии отражены не все стороны профессионального образования. Практически не затронуты такие важные ас-

пекты, как психотехнологии профессионального воспитания, мониторинг профессионального развития, психологическое сопровождение профессионального становления личности.

Все эти и другие актуальные проблемы психологии профессионального образования найдут отражение в последующих публикациях специалистов кафедры социальной и прикладной психологии Уральского государственного профессионально-педагогического университета.

ФЕНОМЕНОЛОГИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «РЕФЛЕКСИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ»

Цель занятия – изучить возможности применения биографического метода для решения проблем, возникающих в процессе профессионального становления личности.

Задачи:

- сформировать знания о биографическом методе изучения личности;
- ознакомить с методикой «Психобиографический метод изучения личности: рефлексия становления»;
- сформировать навыки и умения составления психологической характеристики личности на основании использования данных, полученных с помощью биографического метода.

Вводные замечания

Биографический метод – это метод изучения жизненного пути личности. С помощью биографического метода можно реконструировать данные жизненного пути человека, ступени его развития (детский сад, школа, вуз и т. д.), социальную среду развития, интересы и любимые занятия в разные периоды жизни (в том числе и профессиональные). Биографический метод дает целостное представление о человеке как личности и субъекте деятельности в процессе его развития. Концептуальный подход, лежащий в основе биографического метода, заключается в том, что личность является «продуктом» собственной биографии, или истории своей жизни. Биографический метод предполагает использование контент-анализа документации, воспоминаний, записок, хроник, мемуаров, автобиографий, продуктов деятельности человека, свидетельств современников и т.д.

Разработка биографического метода относится к первой четверти XX в. и связана с психоанализом. В рамках данной теории личность рассматривается как производная психологически значимых событий, происходивших в раннем детстве. Такими событиями считались различные пси-

хологические конфликты, психотравмирующие ситуации, впечатления и переживания, которые признавались решающими для последующих этапов личностного развития. Прослеживалась их роль и воплощение в особенностях зрелой личности и ее деятельности, а также в содержании ее научного и художественного творчества.

3. Фрейд первым обратился к изучению жизни знаменитых людей. Классическими работами З. Фрейда по данной проблеме являются биографии Леонардо да Винчи и Ф.М. Достоевского.

Первое комплексное биографическое исследование, охватывающее все возрастные этапы и сферы жизни человека, связано с именем Ш. Бюллер. Она изучала историю, становление и изменение ценностей, эволюцию внутреннего мира человека. Позднее биографический метод стал использоваться для самых различных исследовательских и практических целей.

В нашей стране к этому методу впервые обратился Н.А. Рыбников. В 1918 г. в «Бюллетене литературы и жизни» выходит его статья «Биографический метод в психологии». По мнению автора, люди слишком мало придают значения истории жизни в процессе постижения человеческой души. Необходимо считаться с историей самой души, писал Н.А. Рыбников, ее впечатлениями и привязанностями, которые могут определить дальнейшую судьбу человека. Он рассматривал биографию человека как историю развития комплекса физиологических, психологических и социальных свойств, позволяющих вскрыть общие закономерности духовного развития человека. Причем заложенные в человеке способности раскрываются в конкретных общественно-исторических условиях, препятствующих или благоприятствующих их проявлению. Выделялись такие детерминанты жизненного пути, как социальное происхождение, число детей в семье и порядок их рождения, материальные условия, события общественной жизни и т.д.

Н.А. Рыбникову принадлежит попытка изучения научного творчества с использованием биографического метода. Он считал, что потенциально выдающихся людей рождается значительно больше, чем ими фактически становятся. Поэтому необходимо выявлять внешние факторы, тормозящие реализацию таланта.

С.Л. Рубинштейн и Б.Г. Ананьев заложили принципиально новый подход в понимании биографического метода, согласно которому личность не только продукт своей биографии, но и ее субъект, т.е. активный

творец. Этим ученых объединяла и общая идея о том, что личность можно познать только через анализ событий ее биографии.

Разработку биографического метода как комплексного исследования человека продолжили ученики Б.Г. Ананьева: Н.В. Логинова, Н. М. Владимирова, Л.А. Головей и др. Н.В. Логиновой и В.Г. Норакидзе принадлежит заслуга разработки формализованных биографических опросников и интерпретации получаемых данных методом контент-анализа.

Биографический метод дает возможность исследовать профессиональные намерения и степень их реализации в будущем с целью изучения выбора профессии и его влияния на дальнейшую судьбу человека, позволяет рассмотреть мотивы этого поступка и переживания, связанные с ним, в динамике их развития. Вследствие этого биографический метод относят к группе генетических методов.

Изучая собственную биографию, человек может наметить перспективы своего развития, оценить возможности профессионального роста. Применительно к профессиональному становлению биографический метод способствует преодолению стагнации и инициирует активность личности.

Психобиографический метод изучения личности помогает ей регулярно пересматривать свой профессиональный арсенал: отказываться от средств, утративших свою эффективность, и обновлять их репертуар за счет новых. Рефлексия может быть использована для преодоления профессиональных деструкций в интеллектуальной сфере: она связана с осознанием приемов своей умственной работы, критериев ее эффективности, сложившихся стереотипных суждений.

Психобиографический метод изучения личности: рефлексия становления

Инструкция

Ознакомьтесь с предложенным планом и на его основе напишите автобиографию. Необязательно, чтобы написанное отличалось хорошим литературным стилем, не имеет также значения соблюдение правил орфографии. Рефлексируйте!

Если Вы не готовы к самораскрытию, застенчивы, скрытны, составьте биографию хорошо знакомого человека или придумайте себе биографию.

План

1. История семьи

1.1. Родители: национальность, образование, социальное положение, профессия, состояние здоровья.

1.2. Психологический климат в семье: отношение родителей друг к другу (любящие, нежные, заботливые и т.д.); отношение родителей к Вам (любящие, заботливые, требовательные, равнодушные, придирчивые и т.д.); дисциплина в семье (реакция на наказания); общая атмосфера в семье (доброжелательная, оптимистичная, напряженная, враждебная и т.д.); хобби родителей; профессиональная направленность семьи; на кого из родителей Вы больше похожи.

1.3. Братья и сестры: их возраст и отношение к Вам; взаимоотношения, конфликты (их частота); интересы и увлечения, профессиональная направленность.

1.4. Более широкий семейный круг: бабушки, дедушки, родственники, проживающие с ними в одной семье; наличие профессиональных династий.

2. Социально-экономические условия жизни

2.1. Экономическая характеристика семьи: уровень зарплаты и другие доходы; наличие престижных вещей (машины, дачи и т.д.); ведение предпринимательской деятельности.

2.2. Характеристика места проживания: город, село, природные и климатические условия, национальное окружение.

3. История детства

3.1. Дата и место рождения; первое переживание, которое помните; когда начали ходить и говорить; Ваши воспоминания о профессиональной деятельности родителей.

3.2. Перенесенные заболевания; сказались ли они на выборе профессии.

3.3. Детские привычки, страхи, кошмары, снохождение, капризность, разборчивость в еде и т.д.

3.4. Игра: любимые игрушки и игры; как играли с другими детьми.

3.5. Детские мечты о будущем; любимые сказки, герои, писатели.

3.6. Друзья: много было у Вас друзей или мало; характер дружбы (случайная, глубокая и т.д.).

3.7. Ваше отношение к другим людям в общем: сотрудничество, соперничество, избегание, приспособление, покорность и т.д.

3.8. Ваши интересы, увлечения (театр, спорт, хобби и т.д.), идеалы (люди, которым Вы стремились подражать; какие качества в них Вас особенно восхищали).

4. Профессиональное становление

4.1. Ваши профессиональные намерения в дошкольном возрасте, младшем школьном возрасте, подростковом, ранней юности.

4.2. Любимые и нелюбимые предметы в школе, вузе и т.д.

4.3. Как Вы выбирали свою профессию: самостоятельно, из книг, по совету старших и т.д.

4.4. Ограничения в выборе профессии, обусловленные состоянием здоровья, способностями.

4.5. Выбор и реализация профессиональных намерений: выбор профессионального учебного заведения; ожидания и разочарования.

4.6. Профессиональные экспектации (ожидания).

4.7. Влияние службы в армии на профессиональные намерения.

4.8. Начало профессиональной деятельности: ожидания и разочарования.

4.9. Особенности профессиональной биографии, обусловленные полом.

4.10. Влияние супружества на профессиональную судьбу.

4.11. Наличие детей и их влияние на профессиональную биографию.

4.12. Сексуальная привлекательность и профессиональная карьера.

4.13. Хотели бы Вы, чтобы дети продолжали Вашу профессиональную судьбу?

4.14. Любите ли Вы свою профессию; легко ли поменяли бы свою настоящую профессию на другую?

4.15. Кризисы профессионального становления; трудности адаптации в коллективе. Сколько раз, когда, по каким причинам меняли профессию?

4.16. Повышение квалификации и профессиональная карьера.

4.17. Постройте траекторию развития и профессионального становления личности. Отметьте критические (кризисные) моменты в Вашей профессиональной биографии.

5. Будущее

- 5.1. Ваши планы на ближайшие 2–3 года.
- 5.2. Есть ли более перспективные планы?
- 5.3. Если бы Вам пришлось прожить жизнь заново, какие моменты своей жизни Вы бы изменили (детство, профессию, личные отношения и т.д.)?
- 5.4. Кем бы Вы хотели стать в нынешних экономических условиях?

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте биографический метод и его возможности в плане изучения личности.
2. Опишите историю становления и развития биографического метода.
3. В чем заключается сущность биографического метода?

Литература

- Логинова И. А.* Развитие личности и ее жизненный путь // Принципы развития в психологии. М., 1978.
- Мошкова Г. Ю.* Биографический метод и проблема психологии личности ученого // Вопр. психологии. 1994. № 2.
- Норакидзе В. Г.* Методы исследования характера личности. Тбилиси, 1989.
- Фрейд З.* Леонардо да Винчи: Воспоминания детства. Ростов н/Д, 1990.
- Фрейд З.* Достоевский и отцеубийство // Фрейд З. «Я» и «Оно»: Тр. раз. лет: В 2 кн. Кн. 2. Тбилиси, 1991.

СЕМИНАР «ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОБУЧАЕМЫХ В ПЕРИОД ЮНОСТИ, ВЗРОСЛОСТИ»

Цель занятия – обсудить логику онтогенетического развития личности в период профессионального образования.

Задачи:

- раскрыть особенности развития познавательных процессов личности на разных этапах созревания человека, играющих решающую роль в процессе профессионального образования;
- изучить особенности влияния профессионального образования на психическое развитие личности;
- сформировать умение учиться самостоятельно.

Тема 1. Особенности становления личности в юношеском возрасте

1. Особенности физического развития в возрасте 18–25 лет.
2. Социально-психологические условия формирования личности.
3. Межличностные отношения в группах.
4. Учебно-профессиональная деятельность – ведущая деятельность в юношеском возрасте.
5. Особенности умственного развития и обучаемости в юношеском возрасте.
6. Условия формирования самостоятельности и ответственности личности в учебно-профессиональной деятельности.

Тема 2. Возрастная психология взрослых

1. Место психологии взрослых в системе психологических знаний о человеке.
2. Классификация возрастов зрелости (взрослости).
3. Особенности познавательных психических функций и интеллекта взрослых.
4. Возрастная периодизация интеллектуального развития взрослых и место в ней «студенческого возраста».

5. Личность студента и факторы, влияющие на ее формирование.

Тема 3. Роль обучения в психическом развитии взрослых

1. Мотивационно-потребностная сфера познавательной деятельности взрослых.
2. Умственное развитие взрослых и их обучаемость.
3. Студенческий возраст как сенситивный период обучения и развития.
4. Системно-структурный подход к исследованию умственной деятельности и личности студента.
5. Развитие у студентов интеллектуальной самостоятельности.

Темы рефератов (докладов)

1. Особенности психического развития юношей и девушек.
2. Системный подход к изучению интеллекта взрослых.
3. Возрастная периодизация зрелости (взрослости) и место в ней студенческого возраста.
4. Факторы, влияющие на формирование личности студента.
5. Роль обучения в интеллектуальном развитии и воспитании взрослых учащихся.

Литература

- Абрамова Г. С.* Возрастная психология. М., 1997.
- Айриян А.П.* Социальные аспекты геронтологии. Ереван, 1989.
- Александрова М.Д.* Проблемы социальной и психологической геронтологии. Л., 1974.
- Алмазов Б. Н.* Психологические основы педагогической реабилитации: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2000.
- Ананьев Б.Г.* Некоторые проблемы психологии взрослых. М., 1972.
- Анциферова Л.И.* Новые стадии поздней жизни: время теплой осени или суровой зимы // Психол. журн. 1994. № 3.
- Беличева С. А.* Основы превентивной психологии. М., 1994.
- Бовуар С. де.* Старость // Социальная геронтология: современные исследования. М., 1994.

Возрастная и педагогическая психология / Под ред. А.В. Петровского. М., 1979.

Кон И.С. Психология юношеского возраста. М., 1989.

Кулюткин Ю.Н., Сухобская Г.С. Индивидуальные различия в мыслительной деятельности взрослых учащихся. М., 1971.

Психология человека: От рождения до смерти / Под ред. А. А. Реан. СПб., 2001.

Развитие психофизиологических функций взрослых людей / Под ред. Б.Г. Ананьева, Е.И. Степановой. М., 1977.

Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста. СПб., 2000.

Степанова Е.И. Психология взрослых: Экспериментальная акмеология. СПб., 2000.

Степанова Е.И. Возрастная изменчивость интеллектуальных функций в юношеском возрасте. Л., 1970. Вып. 1.

Степанова Е.И. Возрастная изменчивость интеллектуальных функций в юношеском возрасте // *Вопр. психологии.* 1970. № 1.

Степанова Е.И. Умственное развитие и обучаемость взрослых: Учеб. пособие. Л., 1981.

Сухобская Г.С. Психологические аспекты проблемного обучения и развития познавательной активности взрослых учащихся // *Вопр. психологии.* 1984. № 5.

Торнстон Л. Геронтология в динамическом обществе // *Социальная геронтология: современные исследования.* М., 1994.

Эсаулов А.Ф. Активизация учебно-познавательной деятельности студентов. М., 1982.

ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИОННОЙ БЕСЕДЫ

Цель занятия – обсудить возможности использования метода беседы в профконсультационных целях.

Задачи:

- ознакомить студентов с основами проведения профконсультационной беседы;
- отработать навык проведения профконсультационных бесед со старшеклассниками.

Вводные замечания

Беседа – метод сбора информации о психических явлениях в процессе личного общения исследователя и испытуемого.

В процессе подготовки к беседе можно выделить следующие этапы:

1. Определить цели беседы.
2. В соответствии с целями определить тему беседы и ее содержание.
3. Наметить план беседы.
4. Конкретизировать ключевые и контрольные вопросы.
5. Отметить возможные затруднения в реализации плана, сложные с педагогической и психологической точки зрения ситуации, которые могут возникнуть в процессе беседы.
6. Наметить конкретные способы преодоления затруднительных ситуаций (оптимальные варианты выхода из них, пути коррекции поведения испытуемого при неадекватном реагировании, коррекции собственного поведения).
7. Избрать способ фиксации ответов испытуемого во время беседы (конспект, стенограмма, запись на магнитофон или диктофон и т.д.).
8. Наметить план наблюдений во время беседы (цель, методику, способ регистрации данных).
9. Определить с учетом объективных возможностей и индивидуальных особенностей испытуемого условия проведения беседы (время и место).
10. Наметить моменты коррекционного воздействия.

11. Проанализировать и откорректировать план беседы и соотнести его с поставленными целями.

Профориентацию следует понимать как комплекс социально-экономических, психолого-педагогических и медико-физиологических задач, цель которых – профессиональное самоопределение, соответствующее индивидуальным особенностям каждой личности и потребностям общества в кадрах. В числе психолого-педагогических задач профориентации называют в первую очередь профессиональное информирование и профессиональное консультирование.

В проведении профориентационной консультации выделяют два этапа: первичную профконсультацию и углубленную индивидуальную профконсультацию.

Первичная профконсультация – это форма индивидуальной консультации, проводимой с группой (5–7 человек), в процессе которой происходит обучение основам выбора профессии, дается информация о многообразии профессий, об интересах и склонностях. Результатом первичной профконсультации является оказание помощи в формировании профессионального плана, повышение степени осознанности и ответственности выбора. Помимо этого на основании первичной профконсультации выявляются испытуемые, нуждающиеся в углубленной индивидуальной профконсультации.

Углубленная индивидуальная профконсультация основывается на глубоком всестороннем изучении человека: его склонностей, интересов, состояния здоровья и уровня физического развития, уровня и структуры внимания, мышления, ручной умелости и координации движений, особенностей характера. При этом учитываются мнения учителей и родителей, успешность обучения и особенности референтной группы. Обобщение этих данных раскрывает широкие возможности для целенаправленного воздействия на обучающегося в целях профориентации, а также на процесс формирования личности в целом.

В программе первичной профконсультации выделяются три составляющие: информационная, диагностическая и собственно консультационная.

Информационная составляющая включает беседу о правилах выбора профессии, анализ типичных ошибок, совершаемых при выборе профес-

сии, знакомство с классификациями профессий (в частности, с классификацией, разработанной Е. А. Климовым для целей профориентации).

Диагностическая составляющая включает выявление профессиональной направленности и особенностей развития познавательных интересов, наличия и степени сформированности профессионального плана, особенностей профессиональной мотивации, а также анализ некоторых индивидуально-психологических особенностей.

К собственно консультационной составляющей относится заключительная часть первичной профконсультации, которая проводится в форме беседы. Специфика и задачи беседы определяются индивидуально-психологическими особенностями, ситуацией выбора профессии, степенью сформированности профессионального плана и некоторыми другими факторами.

Методика проведения занятия

Оснащение: карта первичной профессиональной консультации.

Порядок работы

Предварительно студенты получают домашнее задание заполнить карту первичной профессиональной консультации с одним из знакомых им оптантов. На занятии полученные студентами данные сопоставляются, анализируются и отрабатывается тактика дальнейшей профконсультации.

Карта первичной индивидуально-психологической профконсультации

Фамилия, имя, отчество _____

Возраст _____ Школа _____ Класс _____ Дата _____

1. Состояние здоровья:

- Здоров _____
- Функциональные отклонения _____
- Хронические заболевания _____
- Заключение подросткового врача _____

2. Информированность о мире профессий:

- Полная _____
- Недостаточная _____
- Отсутствует _____

3. Наличие профессионального плана:
- Профессия _____
 - Учебное заведение _____
4. Сформированность профессионального плана:
- Сформирован
 - Частично сформирован
 - Не сформирован
5. Осознанность выбора профессии _____
6. Ведущие мотивы, ценностные ориентации _____
7. Сведения из анкеты:
- Любимые занятия _____
 - Предпочитаемые профессии _____
 - Опыт работы _____
 - Успешность обучения по дисциплинам:
естественным _____
гуманитарным _____
8. Интересы и склонности:
- Сфера интересов _____
 - Склонности (по методике ДДО): П __ Т __ Ч __ З __ Х __
9. Коммуникативные и организаторские склонности:
- К_к _____
- К_о _____
10. Выраженность профессиональных интересов и склонностей:
- Ярко выражены (в какой области деятельности ?) _____
 - Не выражены
11. Особенности поведения _____
12. Заключение профконсультанта:
- Оптант не нуждается в углубленной профконсультации (профплан обоснован, профплан сформирован в процессе консультации)
 - Оптант нуждается в углубленной профконсультации
13. Рекомендации профконсультанта:
- Область деятельности _____
 - Профессия _____
 - Пути профессионализации _____
 - Запасной вариант профессионального выбора _____

- Домашнее задание _____
- Противопоказанные сферы деятельности _____

Анализ, обработка и интерпретация результатов

В результате анализа карты первичной профессиональной консультации может быть выявлено несколько ситуаций выбора профессии, в каждой из которых тактика профконсультанта должна быть особой. Проанализируем некоторые из этих ситуаций.

1. Испытуемый хорошо информирован о мире профессий, профессиональный план сформирован, соответствует познавательным интересам, профессиональной направленности, индивидуально-психологическим особенностям, мотивы адекватны. В этом случае профконсультация строится на психотерапевтической и информационной основе. Консультант поддерживает оптанта в его намерениях, одобряет их, дает дополнительную информацию об учебных заведениях, правилах приема, обращает внимание на необходимость и условия развития некоторых профессионально важных качеств (это составляет содержание домашнего задания). Уточняется путь профессионализации, вырабатываются запасные варианты на случай, если получение выбранной специальности связано с преодолением трудностей (например, при поступлении на конкурсные специальности). Определяется область профессиональных противопоказаний.

2. У испытуемого имеется профессиональный план, но он не обоснован (не совпадает с областью профессиональной направленности и познавательных интересов), мотивы неадекватны, либо индивидуальные свойства оптанта не соответствуют выбранной профессии. Следовательно, он нуждается в углубленной профконсультации и коррекции на ее основе профессионального плана.

3. Профессионального плана у испытуемого нет, интересы и склонности не выражены. Задача первого консультационного этапа – формирование познавательных интересов и склонностей. На основании первичной профконсультации составляется система домашних заданий с привлечением к этой работе родителей, учителей, референтной для испытуемого группы. С целью облегчения поиска сферы предпочтений профконсультант может использовать метод проективной беседы, профориентационные игры. На первом этапе работы, чтобы сузить круг поиска, желательно определить психологически противопоказанную сферу деятельности. С таким испытуемым проводят углубленную профконсультацию.

4. Профессионального плана и профессиональной направленности у испытуемого нет, однако имеются хорошо выраженные интересы, склонности. Суть профконсультации в этом случае заключается в углублении самопознания, в выработке умения понимать себя, учитывать свои интересы и способности. Необходимо также расширение знаний о мире профессий. Испытуемому предлагается поработать с картотеккой профессий, рекомендуется специальная литература, обсуждается план посещения им учебных заведения и предприятий – все это составляет суть домашнего задания. После этого испытуемый приглашается на углубленную профконсультацию.

Конечно, все многообразие профконсультационных ситуаций не исчерпывается этими четырьмя типами. Их можно рассматривать только как наиболее часто встречающиеся.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте достоинства и недостатки метода беседы.
2. Перечислите основные этапы подготовки к профконсультационной беседе и ее проведения.
3. Какой психодиагностический инструментарий можно использовать для первичной индивидуально-психологической консультации?
4. Заполните карту первичной профессиональной консультации с одним из знакомых Вам оптантов.

Литература

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996.

Кулагин Б. Ф. Основы профессиональной психодиагностики. Л., 1984.

Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. СПб., 2000.

Практикум по психологии / Под ред. А. Н. Леонтьева, Ю. Б. Гиппенрейтер. М., 1972.

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ

СЕМИНАР «НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Цель занятия – сформировать у студентов представление о психологических особенностях и закономерностях непрерывного профессионального образования.

Задачи:

- выявить психологически обусловленные проблемы профессионального образования;
- определить проблемное поле, ключевые понятия психологии профессионального образования;
- выявить особенности психологии профессионального образования как науки и учебной дисциплины.

Вводные замечания

В современной психологической науке психология профобразования как самостоятельная отрасль не представлена, термин «психология профессионального образования» не применяется. Психологически обусловленные проблемы профессионального образования рассматриваются в основном педагогической психологией, психологией труда, возрастной психологией и акмеологией. В настоящее время назрела необходимость в оформлении новой отрасли прикладной психологии – психологии профессионального образования. Обоснуем это положение.

Рассмотрим психологически обусловленные проблемы профессионального образования. В современных социально-экономических условиях актуальным стало непрерывное образование, сопровождающее всю жизнь человека. В этом непрерывном процессе традиционно выделяют системы общего и профессионального образования. Система профессионального образования включает подсистемы допрофессиональной трудовой подготовки школьников, начальной, средней, высшей профессиональной подготовки молодежи, а также последипломного образования специалистов.

Особо следует подчеркнуть, что сегодня профессиональное образование определяется как процесс и результат профессионального становления и развития личности человека.

Для обоснования правомерности выделения психологии профессионального образования в качестве самостоятельной отрасли прикладной психологии рассмотрим ее место в классификации психологических наук.

В 1967 г. А.В. Петровский предложил структуру психологии, которая приведена в изданных в последующие годы учебниках и учебных пособиях. В качестве основания классификации отраслей психологии избраны психологические аспекты развития психики в деятельности. Основываясь на этом подходе, А. В. Петровский выделил три группы отраслей психологии:

- изучающие психологические проблемы конкретных видов человеческой деятельности (психология труда, педагогическая, медицинская, юридическая, военная психологии, психология спорта и торговли);
- исследующие психологические проблемы развития психики (возрастная психология, психология аномального развития, сравнительная психология);
- изучающие психологические стороны личности и общества (социальная психология).

К числу основных базовых понятий психологии профессионального образования необходимо отнести следующие: профессиональное становление; профессия; квалификация; профессиональное обучение, воспитание и развитие; технологии профессионального развития; мониторинг профессионального становления; повышение квалификации и профессиональный рост; психология личности обучаемых и педагогов профессионального образования; деструктивные изменения профессионального становления специалистов и др.

Приведенные базовые понятия определяют психологическое поле профобразования и являются предпосылками выделения психологии профессионального образования.

Таким образом, профессиональное становление личности порождает огромный комплекс психологически обусловленных образовательных проблем. Очевидно, давно назрела необходимость объединения этих проблем одной отраслью прикладной психологии – психологией профессионального образования.

Современная психология представляет собой весьма разветвленную систему научных дисциплин и учебных курсов. При обосновании дифференциации психологических наук имплицитно подразумевается, что каждой научной психологической дисциплине соответствует учебный предмет.

Учебная дисциплина, как правило, изоморфна соответствующей отрасли науки и в то же время имеет отличительные особенности. К ним относятся прикладной характер учебного предмета, дидактическая обработка научного знания, построение содержания в соответствии с логикой учебно-профессиональной деятельности, учет возрастных психических возможностей обучающихся.

Существенное отличие имеется в целях науки и учебного предмета. Целью науки является получение объективно нового знания, раскрытие закономерностей, механизмов психических явлений. Цель учебного предмета – усвоение систематизированных, дидактически обработанных знаний, развитие учебно-профессионального интеллекта и гуманистическое воспитание личности.

Существенны также различия предметов науки и учебной дисциплины. Предметом психологической науки являются новые факты, закономерности и механизмы психики. Учебный предмет представляет собой проекцию накопленных наукой знаний. Его предмет – дидактически обработанная научная информация. Таким образом, учебный предмет – это дидактически адаптированная, целе- и ценностно ориентированная система знаний, соотношенная с определенной отраслью науки. Важной отличительной характеристикой науки являются методы исследования, учебного предмета – система технологий учебно-познавательной деятельности.

Таким образом, психология профессионального образования является одновременно самостоятельной отраслью психологической науки и учебной дисциплиной. Их отличие прослеживается при сравнении целей, объекта, предмета и методов исследования и изучения.

Методика проведения занятия

На основе ознакомления с научными и практическими особенностями психологии профессионального образования и их обсуждения на занятии студенты самостоятельно заполняют табл. 1, 2, 3.

Результаты самостоятельной работы обсуждаются на семинаре, и студенты вносят поправки в таблицы.

Таблица 1

Проблемное поле психологии профессионального образования на разных стадиях профессионального становления личности

Стадия профессионального становления	Психологически обусловленные образовательные проблемы
Оптация	
Профессиональное образование и подготовка	
Профессиональная адаптация	
Профессионализация	
Профессиональное мастерство	

Таблица 2

Базовые понятия психологии профессионального образования

№ п/п	Базовое понятие	Содержание базового понятия
1	Личность	
2	Социальная ситуация развития	
3	Ведущая деятельность	
4	Потребности	
5	Профессиональное образование	
6	Профессиональная ориентация	
7	Профессиональное становление личности	
8	Последипломное образование	
9	Профессия	

Таблица 3

Особенности психологии профессионального образования

Системо- образую- щие фак- торы	Психология профобразования как наука	Психология профобразования как учебная дисциплина
Цель		
Объект		
Предмет		
Методы		
Задачи		

Темы рефератов и докладов

1. Актуальные проблемы психологии профессионального образования учащихся.
2. Актуальные проблемы психологии профессионального образования педагогов.
3. Актуальные проблемы психологии профессионального образования незанятого населения.
4. Проблемы профессионального образования в зарубежной педагогической психологии.
5. Вклад отечественных психологов в становление психологии профессионального образования.
6. Проблемы профессионального развития учащихся в отечественной педагогической психологии.

Литература

История советской психологии труда: Тексты / Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. М., 1983.

Новиков А.М. Профессиональное образование России. М., 1997.

Петровский А.В. Введение в психологию. М., 1995.

Платонов К.К. Система психологии и теория отражения. М., 1982.

Профессиональная педагогика / Под ред. С.Я. Батышева. М., 1997.

Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. М., 1996.

ДИАГНОСТИКА ОБУЧАЕМОСТИ

Цель занятия – изучить психологические особенности обучаемости личности как одного из самых важных качеств специалиста в современных условиях.

Задачи:

- сформировать у студентов теоретическое понятие обучаемости;
- ознакомить с методикой диагностики обучаемости;
- сформировать умения психологической диагностики, анализа и интерпретации полученных данных.

Вводные замечания

Научно-технический прогресс остро поставил проблему развития познавательной самостоятельности, формирования способностей применять знания в незнакомой ситуации, оперативно и гибко изменять способы действия с учетом особенностей ситуации.

Актуальность этой проблемы возрастает еще и в связи с тем, что в современном мире ускоряется процесс морального обесценивания и устаревания знаний и навыков специалиста. Так, по оценкам американских экономистов, ежегодно обновляется 5% теоретических и 20% профессиональных знаний, которыми должен владеть профессионал. Если, например, у инженера – выпускника 1940 г. 50 % знаний устаревало через 12 лет, то у выпускников 1960 г. – через 8–10 лет, а у сегодняшних выпускников – через 2–3 года.

Таким образом, постоянное овладение специалистом новыми знаниями становится неперенным условием сохранения его квалификации. Способность обучаемого к применению имеющихся знаний и переносу их в относительно новые условия, а также к формированию новых знаний называется обучаемостью. В данном случае речь идет не столько о самой совокупности знаний, сколько об их эффективном применении. Высокий уровень обучаемости личности является неперенным условием овладения любой специальностью.

Вследствие непрерывного внедрения новой техники и технологий в производство и управление человеческими ресурсами происходит посто-

янное увеличение доли интеллектуального труда в содержании профессиональной деятельности.

Успешность профессиональной подготовки и деятельности личности во многом определяется уровнем умственного развития. Под *обучаемостью* понимают *систему интеллектуальных свойств личности, формируемых качеств ума, от которых зависит продуктивность учебной и профессиональной деятельности личности* (при прочих равных условиях: наличии исходного минимума знаний, умений, навыков, положительной мотивации, определенного уровня физического развития и т. д.). Связь между показателями тестов интеллекта и успешностью профессиональной деятельности прямая. Важнейшим психологическим процессом, детерминирующим обучаемость, является мышление, которое осуществляется с помощью мыслительных операций (анализ, синтез, сравнение, абстрагирование, обобщение, систематизация, классификация).

Степень развития и характер сочетания свойств мыслительной деятельности определяют индивидуальные различия в обучаемости, являющиеся ее качественными показателями, играющими существенную роль в умственной деятельности, направленной на усвоение знаний. Чем выше обучаемость, тем быстрее и легче человек приобретает новые знания и умения, тем свободнее оперирует ими в относительно новых условиях. Таким образом, обучаемость влияет на уровень учебных достижений студентов и профессиональный рост специалистов.

Методика исследования обучаемости

При разработке методики диагностики обучаемости важно соблюдать определенные принципы:

- 1) изучение способностей следует осуществлять в условиях выполнения именно той деятельности, способности к которой исследуются;
- 2) диагностику необходимо проводить в форме естественного эксперимента, моделирующего обучение, которое непосредственно направлено на развитие продуктивного творческого мышления, лежащего в основе способности к учению. Поэтому многие задания выполняют сразу две функции: диагностическую и развивающую.

Оснащение: карточки с заданием для каждого испытуемого, секундомер, бланки протокола.

Порядок работы

Испытуемому предлагается последовательно выполнить 7 заданий, содержащих набор разных задач. Время выполнения каждого задания фиксируется в бланке протокола.

Задание 1. Логическое действие анализа

Найдите закономерность расположения чисел в каждом ряду и в соответствии с ней впишите недостающие числа. Время выполнения задания – 7 минут.

Стимульный материал

1. 6 9 12 15 18 21 —
2. 9 1 7 1 5 1 —
3. 2 3 5 6 8 9 —
4. 10 12 9 11 8 10 —
5. 1 3 6 8 16 18 —
6. 3 4 6 9 13 18 —
7. 15 13 16 12 17 11 —
8. 1 2 4 8 16 32 —
9. 1 2 5 10 17 26 —
10. 1 4 9 16 25 36 —
11. 1 2 6 15 31 56 —
12. 31 24 18 13 96 —
13. 174 171 57 54 18 15 —
14. 54 19 18 14 69 —
15. 30 12 94 49 44 11 8 —

Обработка результатов. Подсчитывается число правильно решенных задач (см. ключ к заданию 1). Коэффициент находится путем деления этого числа на общее количество задач (в данном случае 15).

Задание 2. Мыслительные операции сравнения

Многие народы имеют схожие по смыслу пословицы и поговорки. Например, с русской пословицей «Яблоко от яблони недалеко падает» схожа немецкая «Какое дерево, такая и груша». В табл. 4 слева даны немецкие пословицы, справа – русские. Определите, какие пословицы соответствуют друг другу по смыслу. Время работы над текстом – 15 минут.

Таблица 4

Стимульный материал

№ п/п	Немецкие пословицы	Русские пословицы
1	Не ленись, ясли сами ко рту не подойдут	Язык до Киева доведет
2	Кто много начинает, очень мало осуществляет	Один в поле не воин
3	Ошибки других – хорошие учителя	Овес к лошади не ходит
4	Совершенные ошибки в советах не нужны	Семь раз отмерь, один раз отрежь
5	С красноречивым языком не пропадешь	Дело мастера боится
6	Лицо выдает негодяя	Кончил дело – гуляй смело
7	Один – все равно что никто	С миру по нитке – голому рубаха
8	Тухлое яйцо портит все кашу	Дуракам закон не писан
9	Сначала думай, потом начинай	После драки кулаками не машут
10	Сначала ноша, потом отдыхай	Молчание – знак согласия
11	В беде сотня друзей весит очень мало	На голове густо, да в голове пусто
12	Свежая рыба – хорошая рыба	Истинные друзья познаются в беде
13	Дожди образуют реки	Насильно мил не будешь
14	Чем наряднее девушка, тем меньше от нее пользы	На воре и шапка горит
15	Отсутствие ответа – тоже ответ	Куй железо пока горячо
16	Любить и петь заставить нельзя	Ложка дегтя бочку меда портит
17	Любовь к делу делает труд легким	На ошибках учатся
18	Глупые руки марают стол и стены	За двумя зайцами погонишься – ни одного не поймаешь

Коэффициент сформированности данного показателя рассчитывается так же, как в задании 1.

Задание 3. Нахождение логических отношений (абстрагирование)

Необходимо определить вид отношений для каждой предложенной пары понятий. Для этого используется шифр, в котором приводятся образцы типов связи и их буквенные обозначения: А, Б, В, Г, Д, Е. Испытуемый должен определить отношение между словами в паре, затем найти аналог, т. е. выбрать из шифра пару слов с такой же логической связью, а после этого написать напротив пары понятий ту букву, которая соответствует найденному аналогу из шифра.

Шифр

- А. Часть – целое (овца – стадо).
- Б. Вид – род (малина – ягода).
- В. Малое – большое (море – океан).
- Г. Противоположность (свет – темнота).
- Д. Причина – следствие (отравление – смерть).
- Е. Тождественность (враг – неприятель).

Пары понятий

- | | |
|-----------------------|---------------------------|
| 1. Испуг – бегство. | 11. Мечь – поджог. |
| 2. Физика – наука. | 12. Десять – число. |
| 3. Правильно – верно. | 13. Плакать – реветь. |
| 4. Грядка – огород. | 14. Глава – роман. |
| 5. Пара – два. | 15. Покой – движение. |
| 6. Слово – фраза. | 16. Смелость – геройство. |
| 7. Бодрый – вялый. | 17. Прохлада – мороз. |
| 8. Свобода – воля. | 18. Обман – недоверие. |
| 9. Страна – город. | 19. Пение – искусство. |
| 10. Похвала – брань. | 20. Тумбочка – шкаф. |

Коэффициент сформированности данного показателя рассчитывается так же, как в задании 1.

Задание 4. Обобщение понятий

Из 5 представленных слов 4 можно объединить в одну группу и дать ей название, а 1 слово к этой группе не относится. Его нужно найти и исключить. Время выполнения задания – 4 минуты.

Стимульный материал

- 1. Стол, стул, кровать, пол, шкаф.

2. Молоко, сливки, сало, сметана, сыр.
3. Ботинки, сапоги, шнурки, валенки, тапочки.
4. Молоток, клещи, пила, гвоздь, топор.
5. Сладкий, горячий, кислый, горький, соленый.
6. Береза, сосна, дерево, дуб, ель.
7. Самолет, телега, человек, корабль, велосипед.
8. Василий, Федор, Семен, Иванов, Петр.
9. Сантиметр, метр, килограмм, километр, миллиметр.
10. Токарь, учитель, врач, книга, космонавт.
11. Глубокий, высокий, светлый, низкий, мелкий.
12. Дом, мечта, машина, корова, дерево.
13. Скоро, быстро, постепенно, торопливо, спешно.
14. Неудача, волнение, поражение, провал, крах.
15. Ненависть, презирать, негодовать, возмущаться, понимать.
16. Успех, неудача, удача, выигрыш, спокойствие.
17. Смелый, храбрый, решительный, злой, отважный.
18. Футбол, волейбол, хоккей, плавание, баскетбол.
19. Грабеж, кража, землетрясение, поджог, нападение.
20. Карандаш, ручка, рейсфедер, фломастер, чернила.

Коэффициент рассчитывается так же, как в задании 1.

Задание 5. Систематизация понятий

В данном задании представлены фразы, в которых перепутан порядок слов. Необходимо прочитать предложения в течение 7 минут.

Стимульный материал

1. Весит, трех, «Электроника», не, телевизор, более, килограммов.
2. Обратнo, периоду, процесса, пропорциональна, периодического, частота.
3. Пожалуй, не, формой, человека, восхищался, бы, снежинок, нет, изумительной, найдется.
4. Две, цифры, и, единица, исчисления, всего, нуль, в, двойной, системе.
5. Рек, загрязнение, растений, и, морей, непригодными, делает, рыб, и, жизни, их, для.

Коэффициент рассчитывается так же, как в задании 1.

Задание 6. Гибкость мышления

Ответьте на следующие вопросы:

1. В зоопарке имеются 30 голов и 100 ног. Сколько зверей и сколько птиц живут в зоопарке?

2. Летел орел, большой-большой. Размах крыльев его был более 6 метров. Орел пролетел над долиной, где Мария Ивановна пасла своих коз. Как звали отца Марии Ивановны?

3. Три миссионера и три каннибала должны были пересечь реку в лодке, в которой могут поместиться лишь двое. Миссионеры должны соблюдать осторожность, чтобы каннибалы не получили на каком-либо берегу численное преимущество. Как переплыть реку?

4. Вы идете по дороге в Горки-9. Доходите до развилки. Там Вы встречаете двух человек. Вам известно, что один из них всегда говорит правду, а другой всегда лжет. Но Вы не знаете, кто именно лжец, а кто правдолюбец. Чтобы узнать дорогу, Вы можете задать только один вопрос и только одному человеку. Какой это должен быть вопрос?

5. По подозрению в совершении преступлении были задержаны трое. Ясно было, что преступник – один из трех. Но кто именно? В ходе предварительного следствия выяснилось, что один из задержанных – всеми уважаемый старик, другой – ничем не примечательный житель города, а третий – известный мошенник. Их фамилии – Браун, Джонс и Смит. Каждый из допрошенных сделал два заявления.

Браун: Я не делал этого. Джонс не делал этого.

Джонс: Браун не делал этого. Это сделал Смит.

Смит: Я не делал этого. Это сделал Браун.

Дальнейшее выяснение обстоятельств дела показало, что старик в обоих случаях говорил правду. Мошенник оба раза солгал, а третий задержанный один раз сказал правду, а в другой солгал. Назовите фамилии старика, мошенника, третьего задержанного. Кто же совершил преступление?

6. Дина, Жанна, Вера, Борис, Дима и Толя вместе учились в школе, в институте, и три свадьбы эта шестерка решила отпраздновать вместе. Попробуйте угадать, кто на ком женится, если известно, что Толя – брат Дины. Он старше Димы. Вера – старшая из девушек. Общий возраст каждой четы одинаков, хотя среди них нет ровесников. Диме и Жанне вместе столько же лет, сколько Боре и Дине.

7. У розы их два. У ромашки – три. У традесканции – пять. А сколько их у георина?

8. Накануне деноминации Вам дали сдачу 17 100 рублей, причем купюрами по 200, 500 и 5000 рублей. Количество купюр каждого достоинства у Вас осталось?

9. Человек раскинул руки в стороны. В левой руке у него пятак, в правой – тоже пятак. Сможет ли он соединить монеты, не сближая рук?

10. Если Грушам дать по груше –

То одна в избытке груша,

Если дать по паре груш,

То не хватит пары груш.

Сколько Груш и сколько груш?

11. Три любителя-рыболова имели одну лодку на троих. Они договорились, что каждый может пользоваться ею, когда хочет. Для этого они стали держать ее на цепи, запирая на свой замок. Каждый рыболов имел ключ только от своего замка, однако лодку он брал, когда хотел. Как они это делали?

Коэффициент рассчитывается так же, как в задании 1.

Задание 7. Классификация понятий

Расположите предложенные понятия таким образом, чтобы каждое последующее понятие было родовым по отношению к предыдущему (от частного к общему). Понятия приводятся в алфавитном порядке.

Стимульный материал

1. Век, год, день, месяц.

2. Квадрат, параллелограмм, ромб, четырехугольник.

3. Гайка, деталь, машина, механизм.

4. Глава, книга, параграф, том.

5. Профессия, станочник, токарь, токарь-универсал.

За каждую правильно решенную задачу ставится 1 балл. Коэффициент сформированности показателя рассчитывается как отношение полученных баллов к их максимальному количеству (5).

Анализ, обработка и интерпретация результатов

Полученные в ходе исследования данные заносятся в бланк протокола, где фиксируются коэффициенты сформированности показателей (К) и время, затраченное на решение задач (В).

Бланк протокола

Номер задания	К	В
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

О сформированности показателей и обучаемости в целом можно судить по коэффициентам, зафиксированным способам решения задач, времени их решения. Указанные значения коэффициентов свидетельствуют об уровне сформированности обучаемости:

- $K = 0-0,30$ – низкий уровень;
- $K = 0,31-0,70$ – средний;
- $K = 0,71-1,0$ – высокий.

Ключ

Задание 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
24	3	11	7	36	24	18	64	37	49	92	4	5	2	4

Задание 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3	18	17	9	1	14	2	16	4	6	12	15	7	11	10	13	5	8

Задание 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Д	Б	Е	А	Е	А	Г	Е	В	Г	Д	Б	Е	А	Г	Е	В	Д	Б	В

Задание 4

1. Пол	6. Дерево	11. Светлый	16. Спокойствие
2. Сало	7. Человек	12. Мечта	17. Злой
3. Шнурки	8. Иванов	13. Постепенно	18. Плавание
4. Гвоздь	9. Килограмм	14. Волнение	19. Землетрясение
5. Горячий	10. Книга	15. Понимать	20. Рейсфедер

Задание 5

1. Телевизор «Электроника» весит не более трех килограммов.
2. Частота периодического процесса обратно пропорциональна периоду.
3. Пожалуй, нет человека, который бы не восхищался изумительной формой снежинок.
4. В двойной системе исчисления всего две цифры – ноль и единица.
5. Загрязнение рек и морей делает их непригодными для жизни рыб и растений.

Задание 6

1. В зоопарке живут 10 птиц и 20 зверей.
2. Иван.
3. Первыми пересекают реку миссионер и каннибал. Миссионер возвращается. Затем реку пересекают два каннибала. Миссионер и каннибал возвращаются. Два миссионера пересекают реку. Один каннибал возвращается. Два каннибала пересекают реку. Один каннибал возвращается. Два оставшихся каннибала пересекают реку.
4. Вы можете задать вопрос: «Скажите, если бы я спросил Вас, правильная ли это дорога в Горки-9, сказали бы Вы мне "да"?». При этом нужно махнуть рукой в направлении одной из дорог после развилки.
5. Фамилия старика – Смит. Фамилия мошенника – Джонс. Фамилия третьего горожанина – Браун. Преступление совершил Браун.
6. Дима женился на Дине. Толя женился на Жанне. Боря женился на Вере.
7. В слове «георгин» три слога.
8. 3, 3, 3.
9. Сможет. Сначала надо положить на стол один пяточок, а затем, убрав руку, другой.
10. Три Груши и четыре груши.

11. Замки дужками продевались один сквозь другой. Поэтому каждый имел свой замок, разъединял цепь и мог брать лодку.

Задание 7

1. День, месяц, год, век.
2. Квадрат, ромб, параллелограмм, четырехугольник.
3. Гайка, деталь, механизм, машина.
4. Параграф, глава, том, книга.
5. Токарь, токарь-универсал, станочник, профессия.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Сравните понятия «обучаемость» и «обучение».
2. Какую роль играет обучаемость личности в процессе овладения ею специальностью и в ходе профессиональной деятельности?
3. Проанализируйте, какие общие способности могут входить в структуру обучаемости.
4. Назовите важнейшие психические процессы, которые должны быть обязательно включены в разрабатываемую методику диагностики обучаемости для технических специальностей.

Литература

- Анастаси А.* Психологическое тестирование. М., 1982.
- Практикум по психодиагностике: Конкрет. психодиагност. материалы. М., 1989.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ИГРА «ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ»

Цель занятия – ознакомить студентов с принципами организации и проведения личноно ориентированных технологий.

Задачи:

- актуализировать профессиональную позицию будущих педагогов;
- провести диагностику уровня развития таких коммуникативных умений, как умения организовать команду, слушать, понимать, поддерживать и развивать точку зрения другого, донести свое мнение до другого, а также критического мышления;
- выработать общегрупповое представление о сущности личноно ориентированного образования, его достоинствах и недостатках, критериях эффективности и условиях реализации.

Вводные замечания

Проблемы личноно ориентированного образования раскрываются в работах Н.А. Алексеева, Э. Ф. Зеера, И.А. Зимней, В.В. Серикова, И.С. Якиманской. Обобщение различных подходов к личноно ориентированному образованию позволяет выделить его основные признаки:

- главная цель обучения – развитие личности обучающегося;
- личность выступает системообразующим фактором организации всего образовательного процесса;
- педагоги и учащиеся являются полноправными субъектами образовательного процесса;
- ведущими мотивами образования, его ценностью становятся саморазвитие и самореализация всех субъектов обучения;
- формирование прочных знаний, умений и навыков является условием обеспечения компетентности личности;
- полноценная компетентность обучающегося обеспечивается путем включения в процесс обучения его субъективного опыта;

- целью личностно ориентированного воспитания становится развитие автономности, самостоятельности, ответственности, устойчивости духовного мира, рефлексии.

Личностно ориентированное образование основывается на методологическом признании в качестве системообразующего фактора личности обучаемого: его потребностей, мотивов, целей, способностей, активности, интеллекта и других индивидуально-психологических особенностей. Это образование предполагает максимальный учет половозрастных, индивидуально-психологических и статусных особенностей обучающихся. Учет осуществляется через содержание образования, вариативность образовательных программ, технологии обучения, организацию учебно-пространственной среды. Принципиально изменяется взаимодействие обучаемых и педагогов. Они становятся субъектами процесса обучения.

Личностно ориентированное образование не ставит своей целью формирование личности с заранее заданными свойствами, качествами, обученностью, подготовленностью. Оно должно создавать условия для полноценного развития потенциальной возможности стать личностью, реализации потребности личности в самоизменении, самоопределении, самоосуществлении и самоактуализации. Для личностно ориентированного образования характерно проявление сверхнормативной активности в строительстве себя, в учебе, общении, организации досуга и др.

Методика проведения занятия

Оснащение: карточки с подписанными ролями (судья, адвокаты, прокуроры, присяжные заседатели, свидетели), чистые листы бумаги и ручки, необходимая литература по проблеме личностно ориентированного образования.

Порядок работы

1-й этап. Знакомство с сутью игры, распределение ролей, подготовка домашнего задания

Игровая ситуация заключается в проведении суда на тему: «Личностно ориентированное образование: достоинства, недостатки, условия реализации и критерии эффективности».

Игровые роли: судья (1 человек), прокуроры (2 человека), адвокаты (2 человека), свидетели (4 человека), присяжные заседатели (5 человек).

Каждая игровая группа («прокуроров» и «адвокатов») готовит изложение нового материала (тема выбирается студентами произвольно, материал должен быть обязательно незнакомым конкурирующей группе, желательно по профессиональной проблематике) на основе личностно ориентированной либо когнитивной парадигмы, с тем чтобы аргументированно убедить оппонентов в правильности своего выбора.

«Свидетели» могут представлять фрагменты и факты из своей учебной практики. «Присяжные заседатели» выступают с позиции того или иного известного педагога (на выбор студента).

«Присяжные заседатели» должны подготовиться дома к выступлению с позиции какого-либо известного педагога и разработать критерии оценки выступлений «прокуроров» и «адвокатов» (примерная схема приведена в табл. 5). «Прокурорам» необходимо изучить сущность личностно ориентированного образования и подготовить обвинительную речь, т.е. отметить недостатки личностно ориентированного образования, а также привлечь «свидетелей» из числа заинтересованных студентов. «Адвокаты» должны тоже изучить сущность личностно ориентированного образования, подготовить речь защиты и привлечь «свидетелей». Как «прокуроры», так и «адвокаты» должны разработать одно небольшое занятие, дабы подтвердить свою позицию. Это занятие им необходимо провести с не участвующими в игре студентами, т.е. со зрителями. «Судье» нужно подготовить вступительную речь и быть готовым к проведению судебного заседания, поскольку в его функции входит контроль за процессом суда, взаимодействием конфликтующих сторон, соблюдением правил игры.

2-й этап. Проведение игры

Во вступительной речи «судьи» должны найти отражение цели работы, правила игры, а также критерии оценки выступлений «прокуроров» и «адвокатов», разработанные «присяжными заседателями».

Затем предоставляется слово «прокурорам», которые выносят обвинение, далее выступают «адвокаты» с защитной речью. «Прокуроры» и «адвокаты» по мере необходимости обращаются к «свидетелям», которые предоставляют необходимые аргументы и факты. «Судья» ведет заседание и следит за соблюдением порядка. Далее участники групп «прокуроров» и «адвокатов» представляют разработанные ими занятия со студентами.

3-й этап. Подведение итогов

После того как дело прослушано, суд удаляется на совещание, на котором «присяжные заседатели» и «судья» совместно выносят приговор. Затем каждый из «присяжных заседателей» выступает с речью от имени того или иного известного педагога, выражая его основные педагогические взгляды и с его позиции обосновывая выбор одной из предложенных методик объяснения нового материала. После этого суд завершается оглашением приговора, который произносит «судья».

Анализ, обработка и интерпретация результатов

В заключение уже преподавателем подводятся общие итоги игры, проводится анализ и дается оценка работы каждой группы (примерная схема оценки работы группы дана в табл. 5) и каждого участника игры, выбирается лучший участник и лучшая группа.

Таблица 5

Примерная схема оценки работы группы

Показатель	Оценка, баллы
Организованность работы Качество выполнения задания: <ul style="list-style-type: none">• реализация образовательной цели• реализация развивающей цели• реализация принципа доступности• реализация принципа наглядности Качество проведения обсуждения: <ul style="list-style-type: none">• содержательность и логичность сообщений• обоснованность выводов, доказательность, опора на знание дидактики, психологии, оригинальность предложенных решений Активность: <ul style="list-style-type: none">• интеллектуальная активность• самостоятельность	

Примечание. За неисполнение одной роли оценка снижается на 5 баллов.

Литература

Алексеев Н.А. Личностно ориентированное обучение: вопросы теории и практики. Тюмень, 1997.

Белухин Д.А. Основы личностно ориентированной педагогики: В 2 ч. М., 1996. Ч. 1.

Большаков В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения. СПб., 1994.

Вазина К.Я. Саморазвитие человека и технологическая организация образовательного пространства. Н.Новгород, 1997.

Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург, 2000.

Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург, 1997.

Зимняя И.А. Педагогическая психология. Ростов н/Д, 1997.

Новиков А.М. Профессиональное образование России. М., 1997.

Профессиональная педагогика /Под ред. С.Я.Батышева. М., 1997.

Сериков В.В. Личностно ориентированное образование // Педагогика. 1994. № 5.

Фридман Л.М. Психопедагогика общего образования. М., 1997.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ»

Цель занятия – обсудить возможности социально-профессионального воспитания в процессе профессионального образования и их значение для развития личности будущего специалиста.

Задачи:

- закрепить знания студентов о профессиональном воспитании, лично ориентированном профессиональном воспитании, о подходах, принципах, лежащих в основе воспитания;
- ознакомить обучающихся со структурой программы профессионального воспитания;
- выработать навыки составления и реализации таких программ в профессиональном образовании;
- сформировать навыки разработки системы диагностического инструментария оценки воспитательной работы.

Вводные замечания

В широком смысле слова *социально-профессиональное воспитание* – это взаимодействие двух или более субъектов (общества и личности, социальной общности и индивида), необходимое и достаточное для профессионального становления будущего специалиста в соответствии с объективными требованиями общества. В узком смысле профессиональное воспитание выступает как специально организованный и контролируемый процесс приобщения личности к профессиональному труду в ходе профессионального становления в качестве субъекта этой деятельности.

При разработке социально-профессионального воспитания имеют важное значение следующие подходы: аксиологический, фасилитационный, деятельностный, а также принципы свободы выбора, открытости, обратной связи.

Структура программы профессионального воспитания:

1. Цели и задачи профессионального воспитания.
2. Основные направления воспитания:
 - социально-профессиональное;

- функционально-профессиональное;
- специально ориентированное.

3. Краткая характеристика состава профессионально важных качеств и профессионально ориентированных форм поведения.

4. Воспитательные функции каждого цикла учебных дисциплин.

5. Личностно ориентированные технологии профессионального воспитания.

6. Мониторинг профессионального развития.

7. Коррекция профессионального становления.

Критерии оценки воспитательной работы:

1. Деятельностная подструктура: учебно-познавательная мотивация, удовлетворенность учебой, организация учебно-пространственной среды, возможности для самореализации в учебно-научной работе.

2. Профессионально ориентированная подструктура: профессиональная мотивация, профессиональная идентификация, перспективы трудоустройства, супервизорство выпускников.

3. Социально ориентированная подструктура: соблюдение конвенциональных норм поведения и нравственно-этических норм, информированность о деятельности университета, социально-правовая защищенность, психологический климат в группе, социальная справедливость.

Примерные формы реализации внеучебного аспекта личностно ориентированного социально-профессионального воспитания на факультете психологии УГППУ представлены в табл. 6.

Таблица 6

**Примерные формы реализации внеучебного аспекта
личностно ориентированного социально-профессионального
воспитания на факультете психологии УГППУ**

Основные направления	Формы реализации
1	2
Диагностическое	Экспресс-исследование характера и особенностей профессиональных установок, ожиданий и намерений, интересов, предпочтений и ценностей, а также личностных возможностей студентов на различных этапах их профессиональной подготовки (начальном, основном и заключительном)

1	2
Консультативно-рекомендательное	Оказание помощи студентам в диагностике (самодиагностике) профессионально-личностного потенциала и разработка проект-прогноза их развития и саморазвития (воспитания – самовоспитания)
Формирование системы традиций на факультете	Приобщение студентов к вузовским нормам, ценностям, традициям (день первокурсника, день рождения факультета, день открытых дверей на факультете, клятва выпускника факультета психологии)
Информационное обеспечение студентов факультета	Выпуск тематических стенгазет, «Информационного бюллетеня»
Индивидуальные консультации студентов по организационным, проблемным и другим вопросам	День куратора на факультете (консультационный день)
Спортивно-оздоровительное воспитание	Разработка и реализация (совместно с кафедрой физвоспитания) вариативной программы, направленной на формирование ценностей здоровья и здорового образа жизни (день здоровья и красоты, танцевально-спортивное шоу «Мисс грация»)
Формирование индивидуального профессионального стиля поведения	Проведение конкурса «Профессиональный имидж», турнира знатоков этики делового поведения, профессионально-этического тренинга
Духовно-нравственное воспитание	Проведение семинаров, конференций, встреч с представителями интеллигенции по актуальным проблемам общекультурного и духовного воспитания «Интеллектуальный аукцион» – форма групповой деятельности, стимулирующая интерес к интеллектуальным и общечеловеческим ценностям

1	2
Коллективоведческая деятельность	<p>Развитие условий для самоопределения и самореализации студентов на основе взаимопонимания и сотрудничества студентов и преподавателей</p> <p>Диалоговые формы: диспуты, КВН (преподаватели–студенты)</p> <p>«Философский стол» – форма коллективной интеллектуальной работы по отысканию социального значения и личностного смысла явлений жизни</p> <p>«Открытая кафедра» – форма неформального общения педагогов и студентов</p>
	<p>Формирование системы студенческого самоуправления, ориентированной на гармонию отношений личности и коллектива (старосты курсов, студенческий совет)</p>

Соотношение используемых воспитательных форм работы со студентами во внеучебное время определяется характером воспитательных задач, уровнем развития межличностных отношений, индивидуальными особенностями членов учебной группы, конкретной ситуацией (табл. 7).

Таблица 7

**Функции, реализуемые куратором при решении
воспитательных задач**

Функция	Методы	Критерии
1	2	3
Диагностическая	Диагностические: визуальные, вербальные, практические, направленные на изучение студентов, учебной группы, образовательного процесса и др.	Комплексность диагностики
Целевая	Проектирование целей: выбор, ранжирование, дифференциация, персонафикация воспитательных задач, прогнозирование их решения	Соответствие задач результатам диагностики
Планирования	Проектировочные: структурирование, нормирование, персонафикация, планирование деятельности	Проективная обеспеченность деятельности

1	2	3
Организаторская	Организаторские: методы, соответствующие коллективным и индивидуальным формам учебной и воспитательной деятельности	Организационная обеспеченность деятельности
Мобилизационно-побудительная	Мобилизационно-побудительные: мотивация, актуализация, подкрепление значимых психических состояний, деятельности и поведения студентов	Психологическая обеспеченность деятельности студентов
Коммуникативная	Коммуникативные: выбор опорных позиций, адаптирование отношений, предупреждение и решение конфликтных ситуаций, выработка норм отношений, обеспечение сотрудничества со студентами	Коммуникативная обеспеченность совместной деятельности преподавателей и студентов
Формирующая	Методы формирования ориентировочной основы поведения и деятельности студентов соответственно видам учебно-воспитательной и практической деятельности	Продуктивность формирования ориентировочной основы поведения и деятельности студентов
Контрольно-оценочная и коррекционная	Контрольно-аналитические и оценочные: проверка хода и результатов воспитательной деятельности, их анализ, синтез, типизация, сравнение, обобщение, оценивание эффективности воспитательного процесса	Комплексность контроля, анализа и оценки, скорректированность деятельности преподавателя и студентов

Методика проведения занятия

Оснащение: листы бумаги и ручки, специально заготовленные бланки примерной программы учебно-воспитательной работы со студентами для каждой команды.

Порядок работы

В ходе занятия анализируются основные понятия по проблеме профессионального воспитания. Студентам предлагается привести примеры подходов и принципов воспитания из своей учебной или учебно-профессиональной деятельности. Затем они знакомятся со структурой программы профессионального воспитания, выявляют ее достоинства и недостатки, определяют условия реализации. Далее студентам предлагается разработать такую программу самостоятельно для реализации в собственной учебно-профессиональной деятельности, используя приведенную ниже форму. (Приоритетные направления внеучебной деятельности отражены в табл. 8.)

Примерная программа учебно-воспитательной работы со студентами высших учебных заведений

Основные задачи:

- 1.
- 2.
- 3.

Принципы организации внеучебной деятельности:

- 1.
- 2.
- 3.

Таблица 8

Приоритетные направления внеучебной деятельности

№ п/п	Направление	Содержание, формы и методы реализации
1	Диагностическое	
2	Консультативно-рекомендательное	
3	Формирование системы групповых и общефакультетских традиций	
4	Спортивно-оздоровительное воспитание	
5	Духовно-нравственное воспитание	
6	Корпоративная деятельность	
7	Социально-профессиональное воспитание	
8	Информационное обеспечение	

Предварительно студенты разбиваются на микрогруппы по 4–5 человек, вырабатываются критерии оценки совместной работы. В течение 20 минут каждая микрогруппа составляет свою программу. После 5-минутного перерыва группы собираются вместе, и представителям всех групп дается слово. Затем каждая группа имеет возможность задать конкурирующей команде вопросы (за вопрос начисляется 1 балл; за вопрос, на который выступающая команда не может ответить, – 2 балла).

Студентам-психологам дается еще одно задание: разработать систему диагностического инструментария оценки воспитательной работы.

Анализ, обработка и интерпретация результатов

После группового обсуждения мини-проектов программ подводятся общие итоги, выбирается лучшая команда и лучший участник по ранее выполненным критериям (табл. 9).

Таблица 9

Примерная схема оценки работы группы

Показатель	Оценка, баллы
<p>Организованность работы</p> <p>Качество выполнения задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • реализация образовательной цели • реализация развивающей цели • реализация принципа доступности • реализация принципа наглядности <p>Качество проведения обсуждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • содержательность и логичность сообщений • обоснованность выводов, доказательность, опора на знание дидактики, психологии, оригинальность предложенных решений <p>Активность:</p> <ul style="list-style-type: none"> • интеллектуальная активность • самостоятельность 	

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Сравните возможности профессионального воспитания и лично-но ориентированного профессионального воспитания.

2. Оцените воспитательную работу у Вас на факультете, пользуясь основными критериями оценки.

3. Разработайте программу профессионального воспитания для реализации на Вашем факультете.

Литература

Алексеев Н.А. Личностно ориентированное обучение: вопросы теории и практики. Тюмень, 1997.

Белухин Д.А. Основы личностно ориентированной педагогики: В 2 ч. М., 1996. Ч. 1.

Большаков В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения. СПб., 1994.

Вазина К.Я. Саморазвитие человека и технологическая организация образовательного пространства. Н.Новгород, 1997.

Зеер Э. Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург, 2000.

Зимняя И.А. Педагогическая психология. Ростов н/Д, 1997.

Личностно ориентированное социально-профессиональное воспитание студентов: Науч.-метод. разработка /Под ред. Э.Ф. Зеера. Екатеринбург, 1998.

Профессиональная педагогика /Под ред. С.Я.Батышева. М., 1997.

Сериков В.В. Личностно ориентированное образование // Педагогика. 1994. № 5.

Фридман Л.М. Психопедагогика общего образования. М., 1997.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ УРОКА»

Цель занятия – проанализировать возможности урочной формы организации занятия, а также научиться проводить психологический анализ урока.

Задачи:

- изучить содержание деятельности педагога и учащегося по рациональной организации урока;
- выявить основные направления повышения работоспособности и эффективности использования времени педагога и учащегося; оценить результативность их практической реализации;
- определить условия нормализации деятельности педагога и учащегося в учебном заведении и их влияние на качество учебно-воспитательного процесса;
- оценить факторы, влияющие на уровень организации деятельности.

Вводные замечания

Психологический анализ урока формирует у педагога аналитические способности, рефлексию, проективные умения, развивает познавательный интерес, побуждает к самостоятельному изучению психологических проблем обучения и воспитания. Умение проводить психологическое наблюдение за сложными педагогическими явлениями, анализировать их, давать психологически обоснованные выводы служит для педагога надежным средством совершенствования его профессионально-педагогического мастерства.

В ходе психологического анализа урока прежде всего рассматриваются два активных субъекта педагогического процесса: педагог и учащийся, а также опосредующий их взаимосвязь предмет и объединяющий все стороны процесс взаимодействия (сотрудничество, общение).

Методика проведения занятия

Дайте развернутый анализ одного из уроков согласно предложенной схеме.

План психологического анализа урока

Город _____
ПУ № _____
Курс _____
Группа _____
Специальность _____
Предмет _____
Преподаватель (Ф.И.О.) _____
Дата _____
Тема урока _____

I. Общая характеристика урока:

1. Цель и задачи урока.
2. Тип урока.
3. Методы, используемые в процессе урока.

II. Психологический аспект организации урока:

1. Восприятие учащимися цели, задач урока.
2. Настрой учащихся на предстоящую деятельность.
3. Организованность учащихся.
4. Наличие четкого режима урока.

III. Анализ деятельности учащихся:

1. Внимание:

- осуществление руководства процессом внимания учащихся и его эффективность;

- приемы педагога, способствующие поддержанию внимания учащихся на уроке, влияние различных средств наглядности на организацию внимания учащихся;

- характеристика особенностей внимания учащихся на уроке (объем внимания, его устойчивость, концентрация, распределение).

2. Память:

- осуществление руководства процессом запоминания и его эффективность;

- приемы в работе педагога, способствующие успешному запоминанию, закреплению материала;
- приемы, используемые педагогом для актуализации в памяти учащихся ранее усвоенных знаний.

3. Мышление:

- осуществление руководства процессом мышления учащихся и его эффективность;
- методы и приемы в работе педагога, побуждающие учащихся к мыслительной деятельности на уроке;
- преобладающий вид мышления учащихся (наглядно-действенное, наглядно-образное, абстрактно-логическое). Привести конкретные примеры, позволяющие судить о виде мышления учащихся;
- мыслительные действия, используемые учащимися на уроке (анализ, синтез, обобщение, классификация). Привести конкретные примеры;
- особенности мышления, проявившиеся у учащихся в ходе урока (глубина, поверхностность, гибкость, инертность, самостоятельность, критичность, оперативность). Привести конкретные примеры.

4. Воображение:

- осуществление руководства процессом воображения учащихся и его эффективность;
- методы и приемы в работе педагога, побуждающие учащихся к деятельности, активизирующей воображение;
- преобладающий вид воображения учащихся:
 - творческое;
 - репродуктивное;
 - нестандартность в выборе решений задач, формулировок;
 - способность к продуцированию идей, вариантов решений;
 - техническое творчество.

IV. Анализ деятельности педагога:

1. Информационная функция: характеристика подачи информации (точность, логичность, умение выделить главное, доступность, опора на прежний опыт учащихся, связь с другими предметами, с практикой и т. д.), умение прогнозировать усвоение информации.

2. Перцептивная функция: умение воспринимать психическое состояние учащихся, наблюдать, за внешними фактами поведения видеть личность.

3. Коммуникативная функция: стиль общения, педагогический такт, характеристика речи, экспрессивные качества, умение устанавливать контакт с учащимися.

4. Организаторская функция: организация педагогом собственной деятельности, организация коллективной и индивидуальной познавательной деятельности учащихся, поддержание дисциплины и порядка на уроке.

5. Развивающая функция: работа по развитию и формированию приемов и способов умственной деятельности учащихся, профессионально значимых качеств личности, воспитание положительного отношения к профессии.

6. Функция контроля и оценки: способы контроля усвоения информации учащимися, объективность оценок, даваемых педагогом, своевременность оценок, разнообразие их форм, особенности самоконтроля педагога.

V. Общие выводы:

1. Достигнуты ли поставленные цели и задачи урока.

2. Общая оценка урока, его соответствие требованиям педагогической психологии.

3. Характер отношений педагога и учащихся. Положительные и отрицательные моменты в работе педагога.

4. Характеристика эмоциональной атмосферы урока.

5. Умение педагога осуществлять индивидуальный подход к учащимся с учетом специфики профессии.

6. Самостоятельность учащихся на уроке.

VI. Предложения по усовершенствованию различных аспектов урока.

- деятельности педагога и руководства им познавательными процессами учащихся;
- содержания материала, целей и задач урока;
- качества усвоения знаний учащимися в процессе учебно-профессиональной деятельности;
- профессиональной ориентации учащихся.

Пример психологического анализа урока

Тема занятия: Элементы делового общения

I. Общая характеристика урока

Цели:

- обучающая: познакомить учащихся с основами делового общения, научить применять полученные знания на практике;
- развивающая: развить речевые умения; наглядно-образное мышление (по форме) и практическое мышление (по характеру решаемых задач); воображение, память, внимание;
- воспитательная: воспитать деловые качества личности (пунктуальность, вежливость, коммуникабельность, сдержанность, эмоциональную стабильность и др.).

Задачи:

- выделить этапы делового общения;
- изучить приемы знакомства и самопрезентации;
- научить ставить цели и задачи делового общения и реализовывать их в процессе делового взаимодействия;
- развести понятия внушения и убеждения как приемов общения и познакомить с основными технологиями их применения;
- рассмотреть завершающий этап общения, подробно охарактеризовать его составляющие;
- провести тренинг делового общения.

Тип урока по целям обучения: комбинированный (изучение нового материала и его применение).

Методы проведения занятия: рассказ, преимущественно беседа.

II. Психологический аспект организации урока

В процессе наблюдения нами был отмечен высокий уровень готовности учащихся к предстоящей деятельности на занятии. Учащиеся вели себя достаточно организованно. Благодаря этому на занятии были достигнуты поставленные педагогом цели и задачи. Отмечался четкий режим урока.

III. Анализ деятельности учащихся

1. Внимание

Для поддержания внимания учащихся на занятии педагог использовал такой прием, как обращение (лично – по именам, а также безличное –

общее, ко всем учащимся сразу), приводил примеры из практики делового общения. Это, в свою очередь, повышало познавательную активность учащихся в процессе освоения темы и способствовало успешной организации их внимания. В процессе наблюдения нами был отмечен достаточно высокий уровень устойчивости и концентрации внимания на занятии.

2. Память

Для успешного запоминания учащимися нового материала педагогом были использованы такие приемы, как эмоциональная окраска информации, наглядность нового материала, непосредственное участие учащихся в иллюстрировании теоретического материала занятия. Для актуализации в памяти учащихся необходимых знаний (ранее усвоенных) педагог использовал наводящие вопросы типа: «Вспомните, что вы знаете о . . .».

3. Мышление

Педагог побуждал учащихся к мыслительной деятельности на занятии путем постановки вопросов, способствующих актуализации их прошлого опыта, а также предлагал приводить примеры по ходу занятия; несколько раз педагогом были использованы элементы «мозгового штурма».

В процессе наблюдения мы отметили преобладание наглядно-образного мышления у учащихся. Так, этот вид мышления отчетливо проявился при решении проблемы, которую педагог поставил перед учащимися, попросив их представить и описать одежду и аксессуары деловой женщины и делового мужчины, а также их мимику в процессе общения с деловым партнером. Учащиеся стали предлагать множество различных вариантов, на основании чего мы сделали вывод о доминировании у них в тот момент наглядно-образного вида мышления.

Учащиеся использовали все мыслительные операции (анализ, синтез, сравнение, обобщение, классификация), но в основном они оперировали мыслительными действиями анализа и сравнения. Особенно ярко это проявилось, когда они искали отличия между дружеским и деловым общением.

Мышление данной группы учащихся отличалось достаточной гибкостью и высокой критичностью, так как они быстро находили решение проблем, которые ставил перед ними педагог. На уроке была организована дискуссия между самими учащимися, а также между учащимися и педагогом.

4. Воображение

У учащихся доминировало воображение репродуктивного вида, т.е. они представляли ситуации, образы людей как участников общения по предложенному описанию.

Нестандартный и оригинальный подход учащихся к решению задачи мы хотим проиллюстрировать следующим примером. Педагогом была смоделирована ситуация делового общения между мужчиной и женщиной. «Деловая женщина» была не согласна с условиями договора, которые выдвинул «бизнесмен»; учащийся, играющий его роль, сделал ей комплимент, и «деловая женщина» согласилась на уступки.

IV. Анализ деятельности педагога

1. Информационная функция

Новая информация была представлена доступно, в форме беседы; следует отметить логическое построение рассказа. Материал излагался свободно, без навязывания каких-либо идей и мыслей, с апелляцией к прошлому опыту учащихся и педагога. Тема была иллюстрирована яркими примерами, что облегчало ее восприятие учащимися и улучшало запоминание материала.

2. Перцептивная функция

На занятии особое внимание уделялось психологическому состоянию учащихся, педагог широко практиковал индивидуальный подход к каждому. Педагогу присущи умения выслушать, понять, посоветовать.

3. Коммуникативная функция

Преподаватель использовал демократический стиль общения, необходимый для установления доверительных отношений между ним и учащимися. Педагог обладает педагогическим тактом, умеет устанавливать контакт с учащимися; на занятии отмечается положительный эмоциональный настрой.

4. Организаторская функция

Педагог проявил высокий уровень организаторских способностей, т.е. успешно организовал во время урока собственную деятельность и деятельность учащихся; наблюдалась хорошая дисциплина учащихся на занятии.

5. Развивающая функция

В процессе занятия педагогом формировались у учащихся такие качества личности, как доброта, ответственность, коммуникативность, эмпатия.

тия, эмоциональная стабильность и др. Также нами была замечена попытка педагога обучить учащихся самоанализу, что является очень важным для развития самосознания личности.

б. Функция контроля и оценки

О том, насколько качественно учащиеся усвоили материал, говорит наличие множества вопросов, идей, гипотез с их стороны, попытки вызывать педагога на дискуссию.

в. Общие выводы

Мы считаем, что поставленные цели и задачи урока в основном были достигнуты. Содержание и структура занятия отвечают принципам развивающего обучения лишь в узком смысле слова, т. е. развиваются не все психические познавательные процессы и свойства личности, а лишь некоторые из них, необходимые в основном для успешного межличностного взаимодействия и самоанализа.

Отношения между педагогом и учащимися непосредственные, носят доверительный характер. Это достигается благодаря коммуникативным и перцептивным умениям педагога.

Учащихся на уроке отличала высокая степень самостоятельности и активности. Они охотно беседовали с преподавателем, спорили, строили гипотезы, выдвигали свои мнения, идеи, приводили примеры.

VI. Предложения по усовершенствованию различных аспектов урока

На занятии было отмечено периодическое углубление преподавателя в область научной психологии без учета уровня подготовки и восприятия данного материала учащимися. Поэтому в будущем возрастной компонент должен быть учтен при составлении программы обучения.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Дайте аргументированную оценку предложенного психологического анализа урока.
2. Представьте собственный вариант психологического анализа конкретного урока.

Литература

Зимняя И.А. Педагогическая психология. Ростов н/Д, 1997.

Рабочая программа и методические рекомендации по организации и проведению педагогической практики студентов/ Сост. О. А. Рудей. Екатеринбург, 1997.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБЩЕНИЯ»

Цель занятия – познакомить студентов с психотехнологиями лично-отношенческого общения и их возможностями в реализации педагогического процесса.

Задачи:

- актуализировать профессиональную позицию будущих педагогов;
- осуществить диагностику уровня развития организационных навыков, таких коммуникативных умений, как умения слушать, понимать, поддерживать и развивать точку зрения другого, донести свое мнение до другого;
- выработать общегрупповое представление о сущности лично-отношенческого общения, его достоинствах и недостатках, критериях эффективности и условиях реализации.

Вводные замечания

Личностно ориентированное общение – это общение субъектов образования (педагогов и обучаемых), которое создает наилучшие условия для развития учебно-профессиональной мотивации, придает обучению характер сотрудничества, обеспечивает достижение целей и задач образования, способствует развитию обучаемых в течение всей жизни и позволяет педагогу развивать свой профессионально-педагогический потенциал.

Из приведенного определения вытекают следующие функции педагогического общения: мотивационная, образовательная (обучение и воспитание), развивающая, фасилитационная.

Общение – сложный многоуровневый феномен. При его характеристике выделяют три взаимосвязанные стороны: перцептивную, интерактивную и коммуникативную.

Перцептивная сторона определяется как восприятие внешних признаков человека, их соотнесение с особенностями личности, интерпретация и прогнозирование на этой основе ее деятельности и поведения. Выделяют четыре основные функции межличностной перцепции:

- познание себя;

- познание участников общения;
- совместную деятельность на основе сотрудничества;
- установление комфортных эмоциональных отношений.

Сущность межличностной перцепции определяют следующие механизмы:

- познание и понимание друг друга (идентификация, эмпатия, аттракция);
- познание самого себя (рефлексия) в процессе общения;
- прогнозирование поведения участников общения: обучаемых, педагога (каузальная атрибуция).

Эти внутренние механизмы восприятия обуславливают продуктивность личностно ориентированного общения при условии их учета в обучении и воспитании, использования психологически обоснованных технологий общения, которые будут рассмотрены ниже.

Коммуникативная сторона общения проявляется в обмене информацией, трансляции субъектами общения своих эмоциональных переживаний, презентации своих эмоциональных переживаний, идентификации ценностных ориентаций, отношений, установок.

Специфика межличностной коммуникации проявляется в следующих феноменах: психологической обратной связи, наличии коммуникативных барьеров, существовании различных способов передачи информации (невербального и вербального). Рассмотрим феноменологию коммуникативного процесса.

Механизм обратной связи характеризуется тем, что в процессе общения объем информации как бы удваивается и помимо передачи содержания информации (обучения) происходит также трансляция оценки деятельности и поведения участников общения. Актуальной является не только передача информации, но и определение, как она воспринята, понята другими.

Коммуникативный барьер составляют те психологические препятствия, которые затрудняют адекватную передачу информации. К факторам, обуславливающим коммуникативные барьеры, относятся невыразительная, фонетически неправильная речь, погрешности в логике ее построения, социокультурные и этнические различия, внешний вид, манера поведения и др. В преодолении барьеров педагогического общения важное значение

принадлежит авторитету педагога и использованию технологий педагогической фасилитации.

Интерактивная сторона общения связана с взаимодействием субъектов обучения и воспитания, с непосредственной организацией их совместной деятельности. Существует несколько видов мотивации межличностного взаимодействия:

- максимизация общего успеха, результата (мотив кооперации);
- максимизация собственных достижений (мотив индивидуализма);
- максимизация относительных достижений (мотив конкуренции);
- максимизация успехов и достижений других (мотив альтруизма);
- минимизация успехов, достижений других (мотив агрессии);
- минимизация различий в достижениях (мотив равенства).

Соответственно перечисленным мотивам различают и стратегии межличностного взаимодействия: сотрудничества, соперничества, компромисса, уступчивости и избегания. Личностно ориентированное образование обуславливает использование стратегий сотрудничества и компромисса.

Для реализации этих стратегий взаимодействия обучаемых и педагогов используются различные организационные технологии обучения и воспитания:

- фронтально-групповая;
- бригадная (звеньевая);
- индивидуальная.

Реализация личностно ориентированного общения в профессионально-образовательном процессе обуславливает применение технологий педагогической фасилитации, максимально учитывающих психологические особенности всех трех сторон межличностного общения (рис. 1). Основными принципами отбора таких технологий являются:

- обеспечение сотрудничества всех субъектов образования;
- построение общения на паритетных началах;
- признание за каждым участником права на собственную позицию и мнение;
- признание каждого субъекта общения уникальной личностью;
- открытое проявление собственных чувств и эмоциональных переживаний;

- фасилитационная организация пространства общения, предполагающая такое расположение участников, которое обеспечивает зрительный контакт, взаимосвязанное выполнение совместных действий, обмен невербальными и вербальными средствами коммуникации, эмоциональными состояниями.

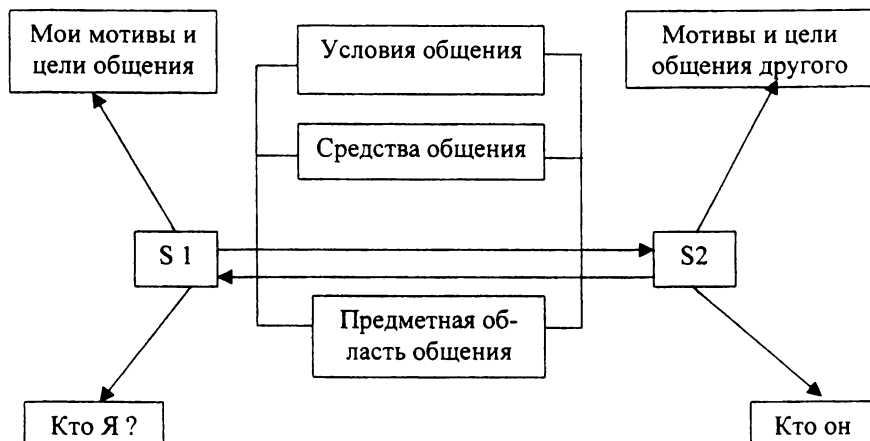


Рис. 1. Личностно ориентированное общение

Приведем технологические приемы обучения и воспитания, адекватные этим принципам.

1. Педагог реагирует не на поверхностные эмоциональные реакции обучаемых, а на их скрытые чувства, помогая тем самым осознать, почему обучаемые испытывают такие чувства и переживания. Педагогическая эмпатия включает следующие уровни:

- рациональный (понимание эмоционального состояния);
- эмоциональный (сопереживание состояния обучаемого);
- действенный (оказание реальной помощи в преодолении отрицательных эмоций);
- опережающий (прогнозирование возможных эмоциональных состояний).

Эмоциональный компонент личностно ориентированного общения способствует развитию гуманистической центрации педагога на личности обучаемого.

2. Следующий прием – безусловное уважение и позитивное принятие обучаемого как личности, способной к самоизменению и саморазвитию. Этот прием проявляется в избегании негативных оценочных суждений, доверии, оптимистической гипотезе о потенциальных возможностях обучаемого.

3. В процессе общения важно проявление педагогического такта на основе соотнесения задач, условий и возможностей участников общения. Такт есть выбор и осуществление такой меры педагогического воздействия, которая основана на отношении к личности собеседника как к главной ценности: это тонкая грань между отдельными воздействиями, это естественность, простота обращения без фамильярности, искренность без фальши, доверие без попустительства, просьба без упрощения, рекомендации и советы без навязчивости, воздействия в форме предупреждения, внушения и требования без подавления самостоятельности, серьезность без натянутости, юмор без насмешки, требовательность без придирки, настойчивость без упрямства, деловой тон без сухости.

4. Конгруэнтное (искреннее) сопровождение педагогом своей деятельности дает искреннюю эмоциональную реакцию на протекание педагогического общения на вербальном и невербальном уровне. Эмоционально окрашенные оценки могут быть не только позитивными, но и негативными, при этом последние не носят деструктивного характера.

5. Безусловное (безоценочное) принятие обучаемого выражается во внимании к нему, поддержке, одобрении. Недопустимо отрицательное отношение к обучаемому, обусловленное его неуспеваемостью, невыполнением поручений.

6. Важным приемом является использование техник фасилитационного общения:

- обращение к обучаемому по имени;
- прием «зеркало отношений» (добрая улыбка – приветственная, ободряющая, выражающая сопереживание);
- создание ситуации успеха, авансирование похвалы, что способствует развитию способностей обучаемых;
- выдвижение оптимистических гипотез о возможностях и способностях обучаемых. Позитивные ожидания педагогов инициируют саморазвитие обучаемых и, как правило, сбываются.

7. Эффективным фасилитационным приемом является самопрезентация педагога, самораскрытие им своего жизненного и педагогического опыта. Использование этого приема способствует принятию обучаемыми личности педагога и тем самым позволяет снять психологические барьеры отчужденности между всеми субъектами личностно ориентированного педагогического общения.

Методика проведения занятия

Оснащение: листы ватмана, карандаши, маркеры.

Порядок работы

1-й этап. Обсуждение проблемы в микрогруппах

Группа разбивается на микрогруппы по 4–5 человек (желательно, чтобы в каждой из них был лидер), которые расходятся по разным помещениям и в течение 40 минут обсуждают проблему личностно ориентированного общения. Желательно, чтобы группа оформила результаты обсуждения в виде схем, рисунков, моделей на листах ватмана. Это более наглядно для восприятия и обсуждения.

Для более эффективного обсуждения проблемы можно использовать элементы методики инновационной игры, разработанной В.С. Дудченко, в частности технологию решения групповых проблем. Технология представляет собой последовательность процедур, выполнение которых обеспечивает содержательное решение стоящей перед участниками задачи.

Можно выделить следующие основные шаги, проходимые микрогруппой при решении проблемы «Личностно ориентированное общение: критерии эффективности и условия реализации»:

1. *Диагностика задачи.* Каждый участник формулирует, как он лично понимает поставленную задачу, что для него означает личностно ориентированное общение.

2. *Диагностика ситуации.* Каждый участник оценивает реальную профессиональную и личную ситуацию, в которой он находился и находится. Микрогруппа пытается выстроить модель своей групповой ситуации: определить, что не позволяет каждому участнику эффективно общаться, есть ли в индивидуальных ситуациях нечто общее. Это «нечто» должно стать основой для построения модели личностно ориентированного общения.

3. *Диагностика и постановка проблем.* Участники микрогруппы обсуждают те проблемы, которые не позволяют им эффективно общаться в процессе педагогической деятельности.

4. *Определение целей.* В завершение обсуждения участники разрабатывают модель личностно ориентированного общения, выделяют критерии его эффективности и условия реализации.

2-й этап. Защита результатов работы в ходе групповой дискуссии

После 5-минутного перерыва все микрогруппы собираются вместе для защиты своих разработок в ходе групповой дискуссии. Предложенный материал обсуждается, участники обмениваются точками зрения, развивают навыки выступления перед аудиторией. Дискуссия направлена на то, чтобы вычленив общее в разработанных материалах по проблеме личностно ориентированного общения, выделить критерии его эффективности и условия реализации.

От каждой микрогруппы выступает в течение 7–10 минут один или несколько человек. После выступления представители других групп задают вопросы, выражают свое согласие или несогласие (10–15 минут).

Анализ, обработка и интерпретация результатов

Подводятся общие итоги игры. Преподавателю при анализе необходимо обратить внимание участников на ролевую структуру группы (кто был лидером, генератором идей, критиком, разработчиком и т.д.), особенности группового взаимодействия и стиль общения, который демонстрировали участники; способы аргументации и умение донести свою мысль до другого: соотношение вербальных и невербальных средств общения и т.д.

Можно ввести элемент соревновательности в групповую дискуссию, используя систему оценок за качество выработанной схемы, содержательный план работы и степень организации группы.

После выступления всех групп преподаватель совместно с участниками подводит итоги, давая качественный анализ всех сообщений, выделяя наиболее конструктивные моменты в докладах и выступлениях. В заключение преподаватель предлагает схему личностно ориентированного общения и раскрывает ее сущность.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Сравните традиционное педагогическое общение и личностно ориентированное.
2. Перечислите те качества личности, которыми должен обладать педагог-фасилитатор. Аргументируйте свой ответ.

Литература

Алексеев Н.А. Личностно ориентированное обучение: вопросы теории и практики. Тюмень, 1997.

Белухин Д.А. Основы личностно ориентированной педагогики: В 2 ч. М., 1996. Ч.1.

Большаков В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения. СПб., 1994.

Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург, 2000.

Зимняя И.А. Педагогическая психология. Ростов н/Д, 1997.

Практическая психология для преподавателей /Под ред. М.К.Тутушкиной. М., 1997.

Профессиональная педагогика /Под ред. С.Я.Батышева. М., 1997.

Станкин М.И. Профессиональные способности педагога: Акмеология воспитания и обучения. М., 1998.

Фридман Л.М. Психопедагогика общего образования. М., 1997.

Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании. М., 1995.

СЕМИНАР «ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ»

Цель занятия – изучить психологические особенности повышения квалификации и переподготовки в системе непрерывного образования.

Задачи:

- сформировать систему понятий, связанных с повышением квалификации;
- выделить психологические особенности повышения квалификации;
- отработать навык планирования системы повышения квалификации на примере своей специальности.

Вводные замечания

Ускорение процесса реализации нововведений требует адаптации к постоянно изменяющимся условиям производства, что невозможно без овладения знаниями, навыками, умений.

Появление новых технологий ведет к качественному изменению не только профессиональной, но и квалификационной структуры персонала. Основные черты квалификационной структуры персонала сегодня — это возросший удельный вес специалистов с высшим и средним специальным образованием, рабочих высшей квалификации, а также неуклонное сокращение удельного веса малоквалифицированной рабочей силы.

Обучение и подготовка – две стороны одного процесса. Обучение связано с развитием общего интеллекта человека, а подготовка — с приобретением знаний, относящихся непосредственно к выполняемой работе. Профессиональная подготовка представляет собой целевое обучение, направленное на обеспечение предприятия достаточным количеством работников, чьи профессиональные качества в полной мере соответствуют производственно-коммерческим целям предприятия. Программы обучения должны быть составлены с учетом конкретных особенностей структуры персонала и актуальных задач развития каждой организации (или ее подразделений и филиалов).

Подготовка персонала требуется в тех случаях, когда работник приходит на предприятие, когда работника назначают на новую должность или поручают ему новую работу, когда у него не хватает навыков для выполнения своей работы, а также когда происходят серьезные изменения в экономике организации или во внешней среде.

Подготовка квалифицированных кадров затрагивает множество компонентов социальной эффективности. Повышение профессионального мастерства дает гарантии сохранения рабочего места, предоставляет возможности профессионального роста на производстве, положительно отражается на доходах работника, чувстве собственного достоинства, расширяет возможности самореализации. Проблемы с точки зрения социальной эффективности могут возникнуть в том случае, когда повышение квалификации не сопровождается выполнением соответствующей этой квалификации деятельности. В результате не будет условий для роста профессионального мастерства, а задачи станут решаться и без применения полученных знаний. При подготовке должны быть точно определены задачи, строго соответствующие общим целям организации. Следовательно, подготовка персонала является важным элементом системы управления как на коллективном, так и на индивидуальном уровне. На коллективном уровне подготовка является неотъемлемой частью развития организации, на индивидуальном — развития карьеры.

Квалификация — это динамическая способность человека включаться в процесс производства и выполнять предусмотренные технологией трудовые операции. Она характеризует, с одной стороны, потенциальную возможность работника выполнить работу определенной сложности, а с другой — уровень развития самого работника.

Идея непрерывного образования существенно изменяет сложившееся понимание целей и задач, стоящих перед системой образования. Целью образования в первую очередь должно стать развитие способности осваивать разнообразные и все более сложные виды деятельности, что позволит без ущерба для производства и человека обогащать профессиональную деятельность в рамках профессии и специализации. Это означает, что образование не просто дает профессиональную подготовку, а формирует умение и способность учиться и совершенствоваться.

Если рассматривать профессиональное образование как систему, то в ней необходимо выделить два этапа: первый — собственно профессио-

нальная подготовка; второй — последующие усилия, предпринимаемые для углубления, расширения и дополнения ранее приобретенной квалификации.

Повышение квалификации — обучение, обусловленное изменением характера, содержания труда специалистов, моральным старением знаний. При этом в зависимости от преследуемых целей приобретенная ранее квалификация должна быть сохранена, приведена в соответствие с изменившейся обстановкой или использована для профессионального продвижения по службе. Данный подход к повышению квалификации непосредственно вытекает из концепции непрерывного образования, в основе которой лежит принцип организации ступенчатого производственного обучения персонала.

Под непрерывностью подготовки понимается неэпизодическое переобучение работников в связи с устареванием их квалификации и необходимостью расширения ее объема по принципу перехода от менее сложных к более сложным профессиям, от узкой специализации к многопрофильности. Так, планирование процесса развития потенциала рабочей силы в соответствии с развитием материально-технической базы сводит к минимуму потребность в срочных малоподготовленных мероприятиях по обучению работников новым профессиям.

В настоящее время нет всесторонне обоснованных подходов к срокам переподготовки. Организуя эту работу, исходят из того, что за средний период своей трудовой деятельности (40–45 лет) квалифицированный работник должен 4–5 раз пройти переподготовку и повысить свою квалификацию. В промышленности, особенно в машиностроении, обновлять свою квалификацию для освоения новой техники приходится сегодня в среднем уже 6–8 раз, меняя при этом 3–4 раза профессию. Это в общем-то совпадает с продолжительностью циклов жизни продукции. Другими словами, исходя из периодов смены видов продукции (один раз в 5–8 лет), каждый работник раз в 4–7 лет должен обновлять свои знания.

Повышение квалификации — это целенаправленное приобретение новых знаний и навыков, изучение передового опыта. Именно профессиональное совершенствование в соответствии с постоянно изменяющимися условиями производственной деятельности представляет собой главное содержание повышения квалификации.

Повышение квалификации после завершения профессионального обучения и по истечении определенного времени работы направлено на достижение двух целей: 1) обеспечение приспособления профессиональной квалификации к новым тенденциям в техническом и профессиональном развитии путем проведения учебных мероприятий, сопровождающих трудовой процесс, преимущественно на самих предприятиях; 2) подготовку профессиональной карьеры с переходом работников на более высокую ступень квалификации в качестве специалистов и руководящего персонала среднего звена (например, мастеров, техников, специалистов по практическим вопросам организации и экономики предприятия, специалистов различного профиля и т. д.) путем посещения курсов на предприятии, при учебном центре, обслуживающем множество предприятий, или в профессиональной школе.

В период интенсивных технологических преобразований повышению квалификации отводится исключительное значение как фактору, обеспечивающему само существование предприятия. Общеизвестно, что полученного однажды профессионального образования недостаточно для выполнения определенной работы либо тех или иных функций на производстве. Для большинства профессий в ходе профессиональной деятельности необходимо повышение квалификации, включающее:

- получение новых специальных знаний и навыков;
- применение полученных, но не использовавшихся до сих пор знаний и навыков;
- расширение квалификации;
- улучшение качественных и количественных показателей выполняемой работы;
- адаптацию к изменившимся условиям производственного процесса.

Можно выделить три вида повышения квалификации:

- на основе уже полученных знаний для устранения пробелов в знаниях и навыках, возникающих в результате неполноценного обучения или на отдельных стадиях профессиональной подготовки (примером является возможность освежить знания, предоставляемая специалисту, долгие годы не работавшему по профессии);

- расширительное повышение квалификации, целью которого является получение дополнительных профессиональных навыков (например, изучение других иностранных языков переводчиком);

- адаптивное повышение квалификации, служащее средством приспособления к изменяющимся требованиям, предъявляемым к специалистам, занимающим определенные должности (наглядным примером такой адаптации является получение навыков работы на компьютере делопроизводителем, который впоследствии должен будет заниматься электронной обработкой данных, диалогов).

Эти виды повышения квалификации нередко используются в комбинации друг с другом.

Существует и другая классификация видов повышения квалификации сотрудников:

- повышение квалификации *с отрывом от производства*, осуществляемое сотрудниками самостоятельно. Работодатель может оказывать влияние на этот процесс различными путями: рекомендациями по проведению определенных мероприятий, содействием при проведении экзаменов, полным или частичным спонсированием обучения. Работники самостоятельно заключают договоры с различными институтами и планируют проведение всех мероприятий по повышению квалификации (учеба на вечерних и заочных отделениях вуза, участие в семинарах и конгрессах, чтение специальной литературы);

- повышение квалификации *без отрыва от производства*, осуществляемое чаще всего в форме чтения методической литературы, оформления абонемента на специальную литературу; посещения выставок и ярмарок; обучения на курсах, семинарах и т. д.; участия в экскурсиях на предприятие.

В последние десятилетия наблюдается перенос обучения на предприятие.

Задачи, стоящие перед корпоративными учебными центрами:

1. Формирование умения отказываться от старого, даже если оно еще приносит прибыль, и осваивать новое.
2. Обучение установлению партнерских взаимосвязей с клиентами.
3. Привлечение менеджеров в качестве инструкторов обучения.
4. Проведение профессиональной диагностики и профессионального консультирования с целью оценки потенциала работников.

5. Оказание содействия в освоении культуры разных стран с целью адаптации товаров и услуг к местному рынку.

6. Широкое использование образовательных технологий.

7. Поощрение обучения в течение всей жизни.

8. Формирование личностной значимости качества производимой продукции или оказываемых услуг.

Меры по повышению квалификации непосредственно на предприятии должны проводиться, если:

- учебный материал, связанный с повышением квалификации, не представлен на рынке образовательных услуг;
- цели обучения слишком специфичны;
- качество подготовки на предлагаемых курсах повышения квалификации неудовлетворительное;
- расходы по самостоятельному проведению таких мер оказываются значительно меньшими;
- подготовка на предлагаемых курсах требует значительных затрат времени на разъезды.

Преимущества повышения квалификации без отрыва от производства:

- формирование группы слушателей из специалистов одного предприятия позволяет вести занятия более продуктивно и целенаправленно, так как всех сотрудников объединяют одни проблемы;
- тематика занятий носит более конкретный и прикладной характер;
- такие семинары в расчете на одного слушателя обходятся предприятию в несколько раз дешевле, чем при командировании такого же числа сотрудников на учебу в стационарных условиях;
- подобная форма обучения меньше сказывается на производстве, так как сотрудники фактически не выключены из трудового процесса.

Вместе с тем обучение с отрывом от производства тоже не лишено своих преимуществ. Поэтому оптимальный вариант – сочетание этих форм обучения.

Переподготовка — обучение, связанное с необходимостью смены специальности вследствие изменений в профессиональной структуре занятости, частичной потери трудоспособности и др.

Полный цикл непрерывной подготовки может быть рассчитан исходя из достижения высшего уровня компетентности персонала. Как свидетельствуют данные опроса, проведенного советником японского центра производительности Т. Исикава, сами работники полагают, что высший уровень компетентности достижим для канцелярских служащих через 1–3 года, для высококвалифицированных рабочих и другого персонала — через 3–5 лет, для специалистов и инженерно-технических работников — через 5–10 лет.

При определении длительности полного цикла непрерывной подготовки необходимо учитывать то, что он, во-первых, зависит от рода деятельности, во-вторых, подразумевает стремление к завершению цикла служебной карьеры и, в-третьих, распадается на ряд подциклов, соответствующих высшему уровню компетентности разных категорий работников.

Особое место в процессе развития персонала занимает проблема «устаревания» знаний, опыта, мастерства и т. д. «Устаревание» имеет место в том случае, когда отдельная личность использует точки зрения, теории, понятия и методы, которые являются менее эффективными при решении проблемы, чем другие, существующие в настоящее время.

Компании никогда не знают, во что им обходится «устаревание», пока конкуренты не обгонят их по производству продукции. Конечно, не всякий пример неэффективности деятельности персонала фирмы связан с «устареванием». Лень, недостаточное понимание, перегрузка другими обязанностями также могут привести к неэффективности. Но расходы фирмы на разработку и принятие второсортных решений возникающих проблем, вероятно, намного больше, чем расходы, необходимые для преодоления «устаревания» своего персонала.

Существует несколько видов «устаревания» в зависимости от его причины: «устаревание» знаний личности в профессиональной сфере; «устаревание» по должности – отношение объема технических знаний, требуемых по должности, к количеству знаний, которыми обладает лицо, занимающее эту должность.

Специалисты утверждают, что проблема морального износа рабочей силы касается каждого предпринимателя и каждого специалиста. Человек будет страдать от «устаревания», превращаясь в отсталого, закоснелого работника. Его заработная плата не станет расти или даже уменьшится с

возрастом, если он не будет идти в ногу с новейшими достижениями в своей области.

Для работодателя эти проблемы являются еще более серьезными. Его «устаревший» управляющий разрабатывает неэффективные решения многих производственных проблем, что в конечном счете приводит его к поражению. Поэтому для работодателя будут вполне разумными и обоснованными затраты на борьбу с «устареванием» персонала своей фирмы. Как правило, это признается, и каждый работодатель стремится избежать последствий «устаревания».

Переподготовка предполагает приобретение базовых знаний, свойственных другой специальности, профессии, а также развитие навыков их применения в производственной деятельности. Необходимость такого обучения связана с переменой профессиональной деятельности. Характерным примером служит переподготовка руководителей. Известно, что по базовому образованию руководители — это в прошлом чаще всего хорошие инженеры. Избрание или назначение специалиста на руководящую должность предполагает освоение им новой профессии, системы экономико-управленческих знаний и навыков управления трудовым коллективом. Цель профессиональной переподготовки — достижение новой ступени квалификации в качестве рабочего, специалиста. Обычно она проводится в центрах, обслуживающих множество предприятий.

Разработка методов переподготовки основывается на соблюдении ряда обязательных принципов:

1. Обучаемый должен быть заинтересован в результатах переподготовки. На рис. 6 представлены 4 фактора, способствующие высокой степени заинтересованности специалиста в переподготовке.

2. Изучение нового материала в процессе переподготовки должно подкрепляться практическим опытом и повторением, так как любое повышение квалификации требует времени для усвоения нового и обобщения накопленного материала.

3. Накопленный материал должен быть осмыслен. Этому призваны помочь соответствующие вопросы для обсуждения, задания, тесты. Методы обучения должны быть как можно более разнообразны. Скука, а не усталость прежде всего мешает обучению.

4. Материал должен быть приближен к конкретной деятельности работника. Преподаватель обязан делать все возможное, чтобы приблизить

обучение к реальным производственным ситуациям, так как после возвращения на работу специалисту придется сразу же применять свои знания и умения на практике.

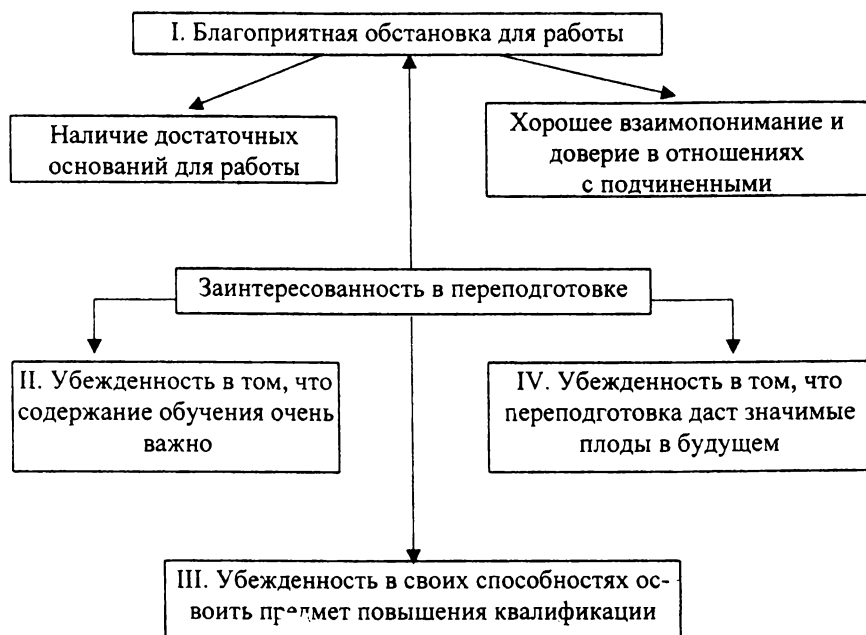


Рис. 2. Факторы, способствующие высокой степени заинтересованности специалиста в переподготовке

Поскольку субъектом образовательного процесса становится такая категория граждан, как взрослые люди, уже имеющие профессиональный и жизненный опыт, то естественно, что их обучение должно иметь свои особенности. Перечислим лишь некоторые из них:

1) чтобы быть эффективной, любая программа обучения должна учитывать процесс возрастного развития, самовыражения и самоопределения каждого обучаемого;

2) взрослые обучаемые вовлечены в непрерывный процесс развития. Скорость и направление обучения и изменения могут варьироваться применительно к разным людям, однако все они активно вовлечены в динамичный процесс изменений;

3) каждый обучаемый привносит в обучение собственные опыт, знания и эмоции;

4) взрослые обычно приходят обучаться с определенными намерениями. Обучение подразумевает и включает в себя признание целей, намерений, мотиваций и чаяний обучающихся, зачастую противоречивых;

5) базируясь на собственном прошлом опыте, взрослые вносят в обучение определенные ожидания относительно как способов обучения, так и собственных способностей к обучению;

6) каковы бы ни были условия или причины обучения, все взрослые приходят обучаться из конкретной социальной среды и предъявляют к обучению требования, которые обусловлены целым рядом взаимоотношений: с родными, друзьями, соседями, коллегами по работе и т.д.;

7) все взрослые уже развили в себе (осознанно или неосознанно) собственный метод продвижения к цели в соответствии с их требованиями к обучению и совершенствованию, т.е. они обладают собственными определенными моделями обучения.

Когда важнейшим фактором развития организации является повышение квалификации сотрудников, составляется план развития, который также называют образовательным планом.

В плане развития обычно указываются два наиболее важных момента:

1. Цели развития, которые подразделяются в зависимости:

- от рабочих мест (содержатся названия конкретных должностей, которые должны быть заняты после осуществления плана развития);
- профессий (указываются конкретные профессии и не дается никаких прав на занятие определенных должностей);
- областей деятельности (определяются конкретные знания, которые должны быть приобретены по плану развития и не имеют прямого отношения к какой-либо должности).

2. Меры, необходимые для достижения названных целей:

- со стороны предприятия, проводимые в рабочее время и финансируемые работодателем (учитываются в плане кадровых расходов), например обучение на предприятии, на дневных курсах и семинарах вне предприятия, участие в научных конгрессах, систематическое варьирова-

ние занятий, практика внутри предприятия или ассистентская деятельность;

- со стороны сотрудников, принимаемые ими в свободное время и полностью или преимущественно ими финансируемые, например обучение в вечернем учебном заведении, самообучение, заочное обучение в вузе, обучение на заочных курсах или прослушивание телевизионного курса лекций.

Различают два типа планов развития: стандартный и индивидуальный.

Стандартный план предусмотрен при необходимости достижения одной или нескольких целей развития организации и направлен на подготовку целой группы сотрудников.

Стандартные планы развития могут быть:

- иерархическими, при которых развитие сотрудников направлено на достижение определенных уровней карьеры (например, начальник цеха, производственный мастер и т. д.);
- соотносящимися с конкретными задачами, которые направлены на выполнение конкретных функций.

Возможно соединение признаков иерархического плана и плана, соотносящегося с конкретными задачами, например, в плане развития руководителей.

Индивидуальный план развития строится с учетом индивидуальных качеств сотрудника при отсутствии работников, которые могут повышать квалификацию по сходному плану.

Методика проведения занятия

Оснащение: листы бумаги и ручки.

Порядок работы

Участники семинара знакомятся с основными терминами по изучаемой теме, выделяют психологические особенности повышения квалификации и переквалификации, совместно разрабатывают общую схему повышения квалификации.

Далее участникам предлагается разработать систему повышения квалификации для выбранной специальности. Для этого они должны разделиться на микрогруппы в зависимости от специальностей. В качестве до-

машнего задания необходимо рассмотреть профессиональный путь работника выбранной специальности (на основе теоретического анализа литературы, бесед с профессионалами в своей области).

На следующем занятии микрогруппы представляют разработанные материалы для общего ознакомления и обсуждения. После этого каждый участник индивидуально строит свой путь повышения квалификации по выбранной специальности. Например, психолог, окончивший УГПТУ, может работать по следующим специальностям: психолог на предприятии, в воинской части, преподаватель в школе, в профессиональном образовательном учреждении и т.д. Так, преподаватель высшей школы может повысить свою квалификацию, обучаясь на факультете повышения квалификации, в аспирантуре и т.д.

Анализ, обработка и интерпретация результатов

После группового обсуждения проектов программ повышения квалификации подводятся общие итоги, формулируются выводы относительно важности непрерывного образования для каждого современного специалиста и выбирается лучшая команда, а также лучший участник по ранее выработанным критериям (примерная схема представлена в табл. 9).

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Докажите необходимость повышения квалификации в условиях НТП.
2. Какие виды повышения квалификации Вы знаете ?
3. В чем заключаются особенности обучения взрослых людей, включенных в процесс повышения квалификации и переподготовки ?
4. Разработайте схему-план индивидуального развития, а также систему повышения квалификации для выбранной специальности.

Литература

- Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т.* Управление персоналом. М., 1998.
- Маркова А.К.* Психология профессионализма. М., 1996.
- Травин В.В., Дятлов В.А.* Менеджмент персонала предприятия. М., 1998.

Управление персоналом организации /Под ред. А.Я. Кибанова. М., 1997.

Управление персоналом /Под ред Т.Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М., 1998.

Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ. пособие. М., 1998.

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

Цель занятия – изучить основные методы, которые используются в процессе практического обучения.

Задачи:

- ознакомить обучаемых с процессом формирования профессиональных навыков;
- разработать индивидуализированную систему формирования навыков;
- отработать конкретные двигательные навыки при помощи теп-пинг-теста;
- отработать навыки запоминания.

Вводные замечания

К определению навыка подходят по-разному, рассматривая его как способность, синоним умения, автоматизированное действие. Наиболее распространенным является определение навыка как *упроченного, доведенного в результате многократных целенаправленных упражнений до совершенства выполнения действия*. Оно характеризуется отсутствием направленного контроля сознания, оптимальным временем выполнения, качеством.

Н. А. Бернштейн выделяет 2 периода в формировании любого навыка. Первый период – *установление навыка* – включает 4 фазы:

- 1) установление ведущего уровня;
- 2) определение состава движений, что может быть осуществлено на основе наблюдения и анализа движений другого человека;
- 3) выявление адекватных коррекций как «самоощущение этих движений изнутри»;
- 4) внесение в автоматизмы фоновых коррекций (выработка навыка требует времени, он должен обеспечить точность и стандартность всех движений).

Второй период – *стабилизация навыка* – также распадается на фазы:

- 1) «срабатывание» разных уровней;
- 2) стандартизация;

3) устойчивость к разного рода помехам, т.е. несбиваемость.

Л. Б. Ительсон выделяет в развитии навыка 4 этапа (табл. 10).

Таблица 10

Развитие навыка (по Л.Б. Ительсону)

Этап развития навыка	Характер навыка	Цель навыка	Особенности выполнения действия
Ознакомительный	Осмысление действия и его представление	Ознакомление с приемами выполнения действия	Отчетливое понимание цели, но смутное – способов ее достижения; весьма грубые ошибки при выполнении действия
Подготовительный (аналитический)	Сознательное, но неумелое выполнение	Овладение отдельными элементами действия, анализ способов их выполнения	Отчетливое понимание способов выполнения действия, но неточное и неустойчивое его выполнение; много лишних движений, очень напряжено внимание; сосредоточенность на своих действиях; плохой контроль
Стандартизирующий (синтетический)	Автоматизация элементов действия	Сочетание и объединение элементарных движений в единое целое	Повышение качества движений, их слияние, устранение лишних, перенос внимания на результат, улучшение контроля, переход к мускульному контролю
Варьирующий (ситуативный)	Пластическая приспособляемость к ситуации	Овладение произвольным регулированием характера действия	Гибкое целесообразное выполнение действия, контроль на основе специальных сенсорных синтезов, интеллектуальные синтезы (интуиция)

Факторы, влияющие на формирование навыка:

- 1) правильное распределение упражнений во времени;
- 2) понимание, осмысление обучающимися принципа, основного плана действия;
- 3) знание результатов выполнения действия;
- 4) влияние ранее усвоенных знаний и выработанных навыков на данный момент научения;
- 5) рациональное соотношение репродуктивности и продуктивности действия.

Формирование навыков графически можно представить в виде кривой научения, или кривой упражнения. Все кривые упражнения подразделяются на два типа:

- кривые с отрицательным ускорением (сначала формирование навыка идет быстро, а затем все более замедляется, приближаясь к некоторому предельному уровню по показателям скорости, числа ошибок и т.д.);
- кривые с положительным ускорением (сначала овладение действием идет медленно, а затем все быстрее).

В процессе выработки навыка иногда наступает относительная стабилизация продвижения: обучаемый не прогрессирует, не регрессирует – он стоит на месте. Такая остановка, фиксируемая на кривой упражнения в форме линии, параллельной оси абсцисс, называется «плато».

Навыки оказывают влияние друг на друга. Положительное влияние ранее выработанного навыка на формирование последующего называется *переносом* (трансфером), отрицательное – *интерференцией*.

Рассматривая распределение упражнений во времени как закономерность формирования навыка, необходимо отметить, что наибольшее количество упражнений должно быть дано в начале тренировки (в противовес кривой Г. Эббингауза). По мере увеличения времени тренировки интервал между упражнениями должен расширяться. Тренировка может осуществляться в очень незначительных дозах, но она должна целенаправленно сохраняться до конца обучения.

Таким образом, можно сформулировать следующие требования к формированию навыка:

- 1) упражнение не должно сходиться на нет;
- 2) интервал между упражнениями по мере тренировки следует увеличивать;

3) программа выработки одного навыка должна сочетаться с программой выработки другого.

При рассмотрении закономерностей формирования навыка важно отметить также связь успешности его выработки и уровня мотивации обучающегося, которая описывается двумя законами Йеркса–Додсона: первый связывает максимальную успешность научения с оптимумом мотивации, второй – с соотношением сложности деятельности (навыка) и уровня мотивации (чем сложнее деятельность, тем ниже уровень мотивации).

Итак, в целом можно выделить следующие *закономерности формирования навыка*:

- 1) целенаправленность;
- 2) наличие внутренней мотивации и внешней инструкции, создающей установку;
- 3) правильное распределение упражнений во времени обучения;
- 4) включение тренируемого явления в имеющую значимость учебную ситуацию;
- 5) необходимость знания результатов выполнения действия;
- 6) понимание общего принципа, схемы действия, в которое включено тренируемое действие;
- 7) учет влияния переноса и интерференции ранее выработанных навыков.

Критерии сформированности навыка:

- 1) внешние:
 - правильность и качественность навыков выполнения определенных операций (отсутствие ошибок);
 - скорость выполнения отдельных операций или их последовательности;
- 2) внутренние:
 - отсутствие направленности сознания на форму выполнения действия;
 - отсутствие напряжения и быстрой утомляемости;
 - выпадение промежуточных операций, т.е. редуцированность действий.

В ходе занятия формируются два типа навыков: двигательный (с помощью теппинг-теста) и умственный (с помощью схемы запоминания).

Отработка двигательного навыка при помощи теппинг-теста

Сила нервных процессов является показателем работоспособности нервных клеток и нервной системы в целом. Сильная нервная система выдерживает большую по величине и длительности нагрузку, чем слабая. Используемая для данного опыта методика основана на определении динамики максимального темпа движений рук. Опыт проводится последовательно сначала правой, потом левой рукой.

Оснащение: стандартные бланки, представляющие собой листы бумаги (203 х 283 мм), разделенные на 8 равных квадратов, расположенных по 4 в ряд (порядок простановки точек правой и левой рукой – взаимно обратный: по и против часовой стрелки; поле № 5 должно располагаться под полем № 4); секундомер; карандаши.

Инструкция

«По моему сигналу Вы должны начать проставлять точки в каждом квадрате бланка. За отведенное для каждого квадрата время (5 секунд) Вы должны поставить в нем как можно больше точек. Переходить из одного квадрата в другой будете по моей команде, не прерывая работы. Все время работайте в максимальном для себя темпе. Теперь возьмите в правую (или левую) руку карандаш и поставьте его перед первым квадратом стандартного бланка».

Экспериментатор подает сигнал «Начали!», а затем через каждые 5 секунд дает команду «Перейти в другой квадрат». По истечении 5 секунд работы в 8-м квадрате экспериментатор подает команду «Стоп».

Анализ, обработка и интерпретация результатов

Для обработки результатов необходимо:

1. Подсчитать количество точек в каждом квадрате и внести результаты в бланк протокола.

Бланк протокола

Номер квадрата	Количество точек

2. Построить график работоспособности, для чего отложить на оси абсцисс 5-секундные промежутки времени, а на оси ординат – количество точек в каждом квадрате.

На основании анализа формы кривой диагностируется сила нервной системы согласно следующим критериям:

- *Выпуклый тип*: темп нарастает до максимального в первые 10–15 секунд работы; в дальнейшем, через 25–30 секунд, он может фиксироваться ниже исходного уровня (т.е. наблюдавшегося в первые 5 секунд работы). Этот тип кривой свидетельствует о наличии у испытуемого сильной нервной системы.

- *Ровный тип*: максимальный темп удерживается примерно на одном уровне в течение всего времени работы. Этот тип кривой характерен для нервной системы средней силы.

- *Нисходящий тип*: максимальный темп снижается уже со второго 5-секундного отрезка и остается на сниженном уровне в течение всей работы. Этот тип свидетельствует о слабости нервной системы испытуемого.

- *Промежуточный тип*: темп снижается уже после первых 10–15 секунд. Этот тип расценивается как промежуточный между средней и слабой нервной системой (среднеслабая нервная система).

- *Вогнутый тип*: первоначальное снижение максимального темпа сменяется затем кратковременным возрастанием темпа до исходного уровня. Вследствие способности к кратковременной мобилизации такие испытуемые относятся к группе лиц со среднеслабой нервной системой.

Отработка навыка запоминания

Оснащение: лист бумаги, карандаш, секундомер, схема запоминания, текст для запоминания.

Порядок работы

1. Попросить студентов запомнить заранее приготовленный преподавателем текст (текст выбирается произвольно, желательно максимально сложный).

2. Ознакомить обучаемых со схемой запоминания (рис. 3).

3. Используя данную схему, предложить снова запомнить текст, сравнить результаты, сделать выводы.

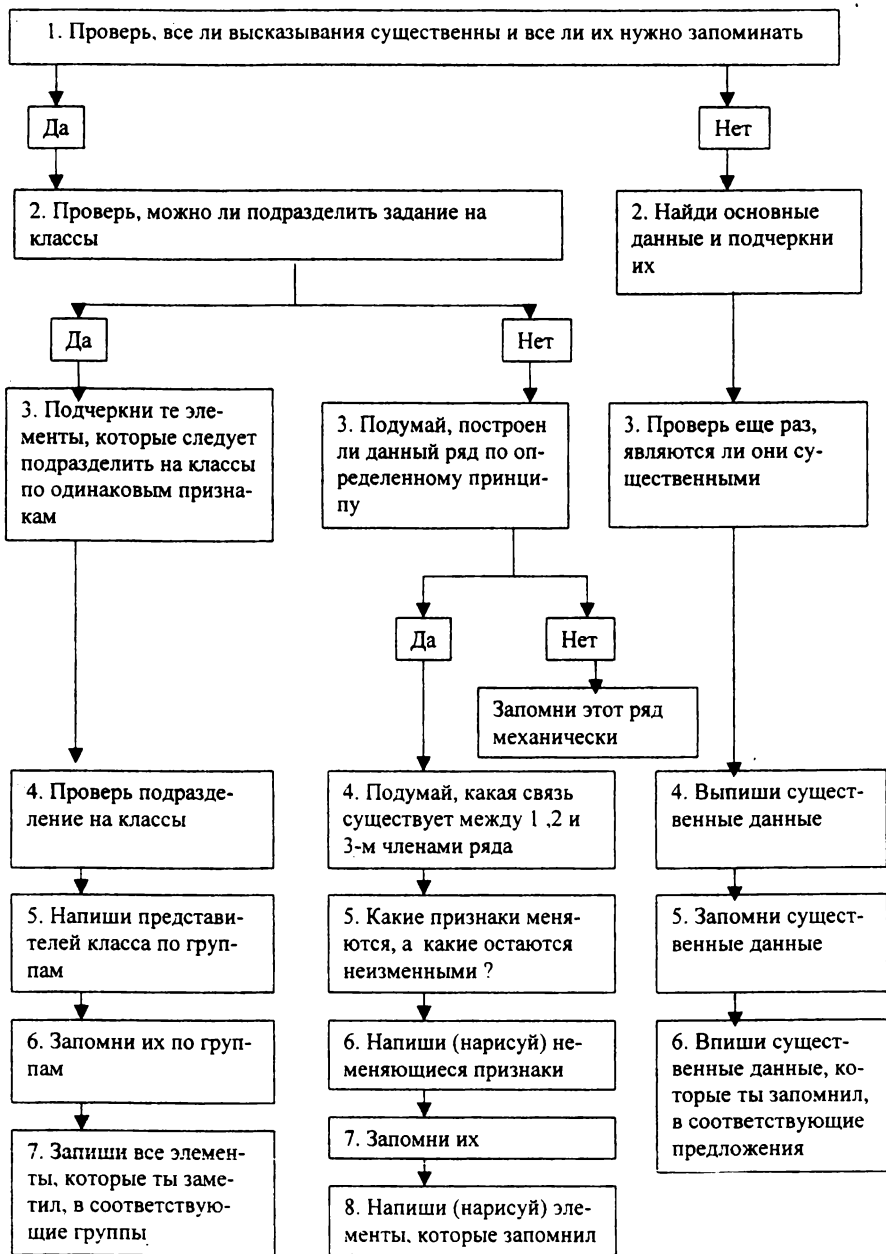


Рис. 3. Схема запоминания

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Сформируйте в течение недели у себя любой навык, используя полученные знания. Свои результаты и замечания представьте на следующем занятии.
2. Какие основные этапы формирования навыка Вам известны?
3. Пользуясь основными критериями сформированности навыков, оцените уровень их развития у конкретного специалиста.

Литература

- Зимняя И. А.* Педагогическая психология. Ростов н/Д, 1997.
- Ильясов И. И.* Структура процесса учения. М., 1996.
- Лингарт И.* Процесс и структура человеческого учения. М., 1970.
- Талызина Н.Ф.* Теоретические проблемы программированного обучения. М., 1969.
- Якунин В. А.* Психология учебной деятельности студентов. М., 1994.

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

НАБЛЮДЕНИЕ КАК МЕТОД ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТИ УЧАЩЕГОСЯ

Цель занятия – обсудить возможности использования метода наблюдения в психологии профессионального образования.

Задачи:

- рассмотреть особенности применения метода наблюдения в профессиональной деятельности педагога профессионального образования;
- сформировать у студентов навыки и умения психолого-педагогического наблюдения;
- активизировать развитие педагогической наблюдательности как одного из профессионально важных качеств личности педагога профессионального образования.

Вводные замечания

Наблюдением называют преднамеренное, систематическое, целенаправленное восприятие психических явлений с целью изучения их специфических изменений в определенных условиях и отыскания смысла этих явлений, который непосредственно не дан.

Наблюдение как научный метод отличается от житейских наблюдений тем, что оно подчинено определенной цели, проводится систематически и по заранее разработанному плану, оснащено предметными средствами для осуществления самого процесса наблюдения и фиксации его результатов.

Наблюдение – это активная форма чувственного познания. Оно предполагает ряд неразрывно связанных между собой этапов деятельности наблюдателя:

- постановку цели и определение основных задач наблюдения;
- выбор объекта и ситуаций, в которых проявляются его особенности;
- определение вида наблюдения, наименее влияющего на испытуемого и обеспечивающего сбор необходимой информации (например,

включенное скрытое перекрестное наблюдение), создание необходимых условий;

- фиксацию данных;
- обработку и интерпретацию полученной информации, формулирование выводов.

Содержание и направленность восприятия в процессе наблюдения во многом обусловлены интересами, знаниями, жизненным опытом исследователя, его отношением к окружающей действительности. Объектом психолого-педагогического наблюдения является отдельный учащийся или учебная группа в ее совместной деятельности, общности. Предметом наблюдения могут быть только внешние, экстерииоризованные компоненты деятельности учащихся, например:

- моторные компоненты действий (перемещения, скорость и направление движения, соприкосновения, совместные действия);
- речевые акты (содержание, направленность, частота, продолжительность, интенсивность, экспрессивность, особенности лексического, грамматического и фонетического строя, тон, высота голоса, оговорки, дистанция между общающимися);
- мимика и пантомимика (выражение лица, произвольные позы и жесты);
- проявления некоторых вегетативных реакций (покраснение или побледнение кожи, изменение ритма дыхания, интенсивности потоотделения и т.д.).

Чтобы понять психическую жизнь учащегося, педагог должен выработать умение наблюдать его внешние реакции, движения, действия, а главное, научиться правильно объяснять их психологическое значение.

Факторами, определяющими сложность познания внутреннего через наблюдение внешнего, являются, во-первых, многозначность связей внешнего проявления с субъективной психической реальностью, стоящей за ним, и, во-вторых, многоуровневая структура психических явлений. Например, затяжная фиксация взгляда на каком-либо объекте может быть проявлением перцептивного внимания при попытке человека осознать этот объект, т.е. следствием высокоуровневой регуляции глазодвигательного центра. Но та же неподвижность зора может объясняться отсутствием активации глазодвигательных центров в силу загруженности сознания какой-

либо другой задачей. Одно и то же эмоциональное переживание имеет разные проявления: один человек в гневе бледнеет, другой – заливается краской. Поэтому при применении метода психолого-педагогического наблюдения в профессиональной деятельности педагогу необходимо выполнять ряд правил:

1) проверять результаты многократных систематических наблюдений за поведением учащегося в повторяющихся и изменяющихся ситуациях, чтобы отделить случайные совпадения от закономерных связей;

2) не делать поспешных выводов, выдвигать и проверять различные предположения и объяснения того, какая психологическая реальность стоит за наблюдаемым поведением;

3) сопоставлять частные условия проявления наблюдаемого поведения с общей ситуацией, возрастной стадией развития личности, условиями и особенностями ее формирования.

Итогом методически организованных и целенаправленных наблюдений становится психологическая характеристика, или психологический портрет, составляющийся на основании всей совокупности собранных и обработанных данных.

Методика проведения занятия

Предлагается составить поведенческий портрет товарища по группе с точным и подробным описанием его поведения, позволяющим идентифицировать портрет с тем, кто является объектом наблюдения¹.

В задании используется схема перекрестного наблюдения, при котором за одним испытуемым наблюдают сразу несколько человек, а сам испытуемый, в свою очередь, выступает в роли наблюдателя-исследователя по отношению к кому-то другому. На занятии каждый студент получает карточку с фамилией того, чье поведение он будет наблюдать и описывать. Необходимым условием является соблюдение тайны относительно того, кто за кем наблюдает.

Первые поведенческие портреты испытуемых составляются на занятии. В них отражаются житейские, обыденные наблюдения, предыдущий опыт общения. Описание ведется в произвольной форме, допустимо употребление сравнений. Описание должно касаться как можно большего чис-

¹ За основу анализа данных наблюдения взята методика, разработанная преподавателями факультета психологии МГУ.

ла сторон и черт поведения наблюдаемого, начиная с характерных жестов и мимики и кончая наиболее обобщенными характеристиками поведения (например, способами решения жизненных задач и т.п.).

В течение десяти дней студент ведет наблюдение за поведением испытуемого, фиксируя данные. Наблюдать следует скрыто, тактично, стараясь, чтобы испытуемый не замечал факта наблюдения, чтобы оно не искажало его естественного поведения.

На следующем практическом занятии студенты должны представить поведенческий портрет испытуемого.

Перечислим основные линии наблюдения, которые должны найти отражение в «поведенческом портрете» испытуемого:

- *Особенности внешнего вида* (стиль одежды, прически; насколько испытуемый в своем внешнем облике стремится «быть таким, как все» или выделяться, привлекать к себе внимание; равнодушен ли он к своему внешнему виду или придает ему особое значение).

- *Пантомимика* (осанка, характерные индивидуальные позы; особенности походки; жестикуляция, движения рук: обильные, скудные, быстрые, медленные, резкие, плавные, скованные и напряженные, свободные и естественные).

Характерная для человека осанка и типичные позы являются важными компонентами его облика, влияющими на характер впечатления, которое о нем складывается. Осанка определяет общий вид фигуры и зависит от привычного положения корпуса и головы. Она бывает прямая, сутуловатая и сгорбленная, вялая и бодрая.

Походка каждого человека характеризуется рядом черт: ритмом, скоростью, давлением на поверхность, длиной шага, эластичностью, определенностью направления и изменчивостью. Установлено, что темп ходьбы может быть замедленным или убыстренным, в нем, как и вообще в моторике, находят выражение общее состояние организма и, по утверждению ряда исследователей, такие особенности, как экстра- или интровертированность личности.

Жесты, являющиеся одним из видов выразительных движений человека, нельзя считать спонтанным проявлением активности. По жестам можно сделать заключение об отношении человека к какому-то лицу, событию, предмету. Жест выражает желания, состояние человека. Особенности жестикуляции, наблюдаемые длительное время, могут оказаться одним

из оснований для вывода о качествах личности наблюдаемого, например о суетливости, склонности к мелодраматичности и пр.

- *Мимика* (общее выражение лица, выражение глаз, рта). Моторика отдельных частей лица отражает эмоциональные реакции человека и включается в качестве невербального средства в коммуникативные процессы.

Расшифровывая состояние человека, его переживания по мимике, следует обращать особое внимание на ситуацию, в которой осуществляется наблюдение.

- *Речевое поведение* (молчаливость, разговорчивость, многословие, лаконизм, стилистические особенности, содержание и культура речи, интонационное богатство, включение в речь пауз, темп речи).

- *Поведение по отношению к другим людям* (положение в коллективе и отношение к этому, способ установления контактов, характер общения, стиль общения, позиция в общении, наличие противоречий в поведении – демонстрация различных противоположных по смыслу способов поведения в однотипных ситуациях).

- *Поведенческие проявления отношения к самому себе, к своей внешности, недостаткам, преимуществам, возможностям, к своим личным вещам.*

- *Поведение в психологически значимых ситуациях* (выполнение сложного задания, ситуация конфликта и др.).

- *Поведение в основной деятельности* (учеба), примеры характерных высказываний, раскрывающих отношение к учебно-профессиональной деятельности, будущей специальности, интересы, кругозор, жизненный опыт.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте метод наблюдения и его возможности для изучения личности учащегося.
2. Какие требования предъявляются к наблюдению как к методу изучения психологических особенностей учащегося?
3. Назовите основные линии наблюдения.
4. Раскройте особенности фиксации, обработки и интерпретации результатов наблюдения.

Литература

Общий практикум по психологии: Метод наблюдения: Метод. указания: В 2 ч. / Под ред. М. Б. Михайловской. Ч. 2. М., 1985.

Резуш Л. А. Тренинг педагогической наблюдательности // *Вопр. психологии*. 1988. № 3.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ

Цель занятия – изучить индивидуальные особенности профессиональных предпочтений личности.

Задачи:

- раскрыть понятие «профессиональные склонности личности»;
- ознакомиться с методикой диагностики профессиональных склонностей личности;
- определить уровень выраженности собственных профессиональных склонностей;
- проинтерпретировать полученные данные с учетом индивидуальных особенностей личности и дать рекомендации о предпочтении какого-либо вида профессиональной деятельности.

Вводные замечания

Введение рыночного механизма в экономику и необходимость повышения эффективности использования кадров вызывают резкое структурное перераспределение фонда рабочих мест и массовую переквалификацию. Решению этих проблем служит профессиональный клиринг – оптимальное соотношение работников и рабочих мест. Суть профессионального клиринга заключается в том, что по отношению к каждому человеку все профессии располагаются в порядке его склонности к ним, а по отношению к конкретному рабочему месту все работники располагаются в порядке возможности занимать это место. В связи с этим возникает необходимость разработки профессиограмм рабочих мест и подбора профориентационных и психологических тестов.

Потребность в определении области профессиональной деятельности, соответствующей интересам, склонностям и способностям личности, отчетливо проявляется в ранней юности. Однако проблема выбора новой профессии возникает почти перед каждым человеком в течение всей его профессиональной жизни. Выбор профессии предполагает осознанное соотношение индивидуально-психологических особенностей личности с требованиями профессиональной деятельности и возможностями трудоустройства. Чтобы принять решение о выборе или смене профессии, личность

должна иметь достоверную информацию о своих желаниях, склонностях и сформировавшихся способностях. И конечно, оптанту важно иметь представление о мире профессий, их группировке, а также о потребностях общества, народного хозяйства в специалистах того или иного профиля.

Итак, оптант, – человек, выбирающий профессию, – прежде всего должен определить свои профессиональные склонности. Основой склонностей является устойчивая потребность индивида в той или иной деятельности, стремление овладеть профессиональными знаниями, умениями и навыками. Важное условие наличия склонности – уверенность в реализации своих возможностей, способностей в данной области профессиональной деятельности.

Профессиональная склонность – избирательная направленность личности на определенную профессиональную деятельность.

Выбор профессии – решение об оптимальном соотношении между личными склонностями и способностями, с одной стороны, и возможностью получения профессии, потребностью общества в кадрах – с другой. Осознанный выбор профессии является ядром профессионального самоопределения.

Выбор профессии – это начало профессиональной биографии человека, важный этап его профессионального становления. Ошибочное решение порождает психологический дискомфорт, различного рода трудности, профессиональную несостоятельность и в конечном итоге приводит человека к необходимости смены профессии.

Профессия – вид трудовой социально значимой деятельности, требующий определенных знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, приобретаемых в результате специальной подготовки, опыта работы. Результатом такой деятельности должно стать создание материальных и (или) духовных ценностей.

Классификация профессий – разделение профессий на группы для более глубокого ознакомления и изучения. В практике широко применяется классификация по ведущему предмету труда. По этой классификации профессии объединяются в пять групп: «человек–человек» (Ч), «человек–техника» (Т), «человек–художественный образ» (Х), «человек–природа» (П), «человек–знаковая система» (З). Для большей дифференциации профессий мы выделили в пяти профессиональных группах еще

по четыре подтипа (класса) в зависимости от преобладающего вида профессиональной активности:

- репродуктивный уровень (воспроизвести, выполнить по образцу, схеме, чертежу);
- гностический уровень (распознать, определить, оценить);
- частично-поисковый уровень (преобразовать, внести изменения);
- творческий уровень (создать нечто новое, изобрести, сконструировать).

Методика диагностики профессиональных склонностей личности

На основе вышеуказанной классификации профессий разработаны «Дифференциальный диагностический опросник» (ДДО) Е.А. Климова и опросник «Профессиональная готовность» Л.Н. Кабардовой.

Оснащение: текст опросника с инструкцией; бланк ответов, в котором рядом с номером пункта испытуемым заносятся знаки «+» или «-» в соответствии с вариантом ответа «да» или «нет»; ключ для расшифровки полученных результатов по каждой из представленных четырех шкал, определяющих уровень профессиональной активности личности.

Инструкция

Прочитайте предложенные ниже высказывания. Для определения профессиональной склонности Вам предлагают три варианта каждого из них. Всего высказываний в опроснике 54.

Первый вариант характеризует Вашу подготовленность, умение что-то делать или наличие способности; второй – Ваше отношение к определенному виду действий; третий вариант – Ваше намерение посвятить себя профессии, включающей эти действия.

Для краткости каждый из этих вариантов высказываний формулируется следующим образом: 1) «Я умею или я мог бы»; 2) «Мне нравится, я хотел бы»; 3) «Я намерен».

Если Вы считаете, что тот или иной вариант высказывания отражает Вашу подготовленность, отношение или намерение, то дайте ответ «да», в противном случае – ответ «нет». Свой ответ зафиксируйте в бланке ответов.

Ответы необходимо дать на все высказывания. Время диагностики не ограничено.

Текст опросника

1. Выполнять работу по инструкции, программе, соблюдая все указанные требования.
2. Анализировать содержание научных, учебных, художественных текстов; выделять главное, делать обобщения, выводы.
3. Установить неисправность и ремонтировать механические и электротехнические устройства, используемые в быту (замок, кран, утюг, светильник, телефон, велосипед).
4. Выращивать растения, своевременно выполняя все работы, обеспечивающие их рост и развитие (полив, пересадку, удобрение).
5. Писать стихи, прозу, заметки, сочинения.
6. При общении с людьми сдерживать внешние проявления раздражения, плохого настроения.
7. Вносить изменения в устоявшийся способ выполнения работы.
8. Составлять план местности, ориентироваться в незнакомом лесу, городе.
9. Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор, аппаратуру для дискотек).
10. Собирать коллекции растений, изучать их различные виды.
11. Мастерить художественно-прикладные изделия из бумаги, материи, дерева, металла, растений и пр. (панно, украшения, сувениры, букеты).
12. Объяснять содержание учебного материала, способ решения сложной задачи и т. п. ясным, понятным каждому языком.
13. Познавать новое, расширять свой кругозор, повышать свою компетентность.
14. Разрабатывать новые товарные знаки, рекламные проспекты, буклеты.
15. По четкому образцу (чертежу, плану) изготавливать изделия (техническое устройство, модель и пр.).
16. Выводить новые сорта растений.
17. Создавать произведения изобразительного искусства: живописи, графики, скульптуры.
18. Постоянно оказывать реальную помощь больным людям.

19. Заниматься творческой деятельностью.
20. Работать с текстом на иностранном языке (переводить, анализировать, переписывать, править).
21. Собирать и составлять схемы различных приборов и устройств, разбираться в принципе их действия.
22. Отдавать много времени уходу и наблюдению за каким-нибудь животным (кормить, чистить, лечить, обучать).
23. Сочинять музыку, песни.
24. Заниматься с детьми младшего возраста (играть, читать, обучать).
25. Выполнять задания по математике, в которых требуется составить логическую цепочку действий, используя при этом различные формулы, законы, теоремы.
26. Из типов деталей, предназначенных для сборки определенных моделей или изделий, придумывать и создавать новые.
27. Специально наблюдать за жизнью животных в природе, изучать их повадки, характерные формы поведения.
28. Перед многими зрителями разыгрывать роли в спектаклях, декламировать стихи, прозу.
29. Быстро и правильно распознавать сущность малознамого человека, т.е. понимать причины его поступков, видеть его «истинное лицо», часто скрытое за внешним поведением.
30. Выполнять количественные расчеты, подсчеты данных, выводить на основе этого определенные следствия, устанавливать статистические закономерности.
31. Быстро и правильно представлять расположение предметов или их элементов в пространстве по схеме, эскизу, чертежу.
32. Разбираться в породах и видах домашних и диких животных (насекомых, птиц, рыб, в их характерных внешних признаках и повадках).
33. Выступать с исполнением музыкальных произведений (пьес, песен), танцевальных номеров.
34. Оказывать активное влияние на разных людей (убеждать их поступать так, а не иначе, мирить, воспитывать, организовывать).
35. Работать с информацией, представленной в виде условных знаков, символов (составлять и читать карты, схемы, чертежи, графики).
36. Находить более рациональный (простой, короткий) способ решения технической, конструкторской задачи.

37. Длительное время проводить на свежем воздухе, работать в саду в любую погоду.
38. Придумывать и создавать новые, оригинальные модели одежды, причесок, украшений, детали интерьера помещений, кулинарные блюда.
39. Организовывать творческую деятельность группы людей.
40. Длительное время работать с архивными материалами, чтобы установить истину, выяснить новые факты.
41. Выполнять задания по химии, разбираться в химических процессах.
42. При уходе за животными или растениями выполнять ручной физический труд, переносить соприкосновения с землей и отходами жизнедеятельности животных, специфический запах животных.
43. Рецензировать, оценивать работу художников, писателей, режиссеров, драматургов и других специалистов творческих профессий.
44. Руководить работой других людей (давать им задания, добиваться их выполнения).
45. Проверять правильность и логичность написанного текста, вычислений, исправлять ошибки.
46. Разбираться в физических процессах и закономерностях, решать задачи по физике.
47. Пополнять свои знания по различным разделам биологии с помощью специальной научной литературы, лекций, докладов.
48. Обсуждать достоинства и недостатки художественных произведений.
49. Для выполнения работы вступать в контакт с незнакомыми и малознакомыми людьми.
50. Тщательно выполнять кропотливую работу (писать, чертить, вычислять, проверять и т.д.).
51. Взаимодействовать с автоматическими устройствами, решать какие-либо практические задачи по заданной программе на компьютере.
52. Длительное время проводить практические исследования, направленные на изучение животного или растительного мира.
53. Настойчиво и терпеливо расписывать стены помещений, оформлять выставки, витрины.
54. Рекламировать и выгодно продавать товары.

Анализ, обработка и интерпретация результатов

Обработка результатов осуществляется по пяти шкалам, соответствующим вышеуказанным типам профессий. Каждый положительный ответ, обозначенный знаком «+», эквивалентен одному баллу. Подсчет результатов осуществляется дифференцированно по подшкалам (1 – умение, 2 – отношение, 3 – намерение) в каждом типе профессий. Затем вычисляется итоговый балл по каждой шкале (З, Т, П, Х, Ч). Результаты фиксируются в бланке ответов.

Бланк ответов

1. Я умею или я мог бы. Да «+». Нет «-».
2. Мне нравится, я хотел бы. Да «+». Нет «-».
3. Я намерен. Да «+». Нет «-».

				З					Т					П					Х					Ч				
	1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3	
1				2				3				4				5				6								
7				8				9				10				11				12								
13				14				15				16				17				18								
19				20				21				22				23				24								
				25				26				27				28				29								
				30				31				32				33				34								
				35				36				37				38				39								
				40				41				42				43				44								
				45				46				47				48				49								
				50				51				52				53				54								
Итого																												

Для определения предпочитаемого уровня профессиональной активности личности используют ключ. Для каждой шкалы (1 – репродуктивный уровень, 2 – гностический, 3 – частично-поисковый, 4 – творческий) подсчитывается общее число совпадений ответов по ключу с ответами в бланке.

Ключ

1. Репродуктивный уровень: 1, 4, 15, 50, 53, 54.
2. Гностический уровень: 13, 29, 30, 32, 43, 46.

3. Частично-поисковый уровень: 7, 16, 21, 26, 44, 48.

4. Творческий уровень: 14, 19, 36, 38, 39, 52.

Чтобы оценить полученные результаты, используют шкалы оценок (табл.11).

Предпочтительная для испытуемого сфера деятельности (или несколько сфер) определяется по наибольшей сумме баллов. Если окажется, что в нескольких столбцах суммы баллов близки, предпочтение отдается той профессии, в которой оценки по второму и третьему параметрам максимально близки к оценкам по первому параметру (умение). Например, соотношение 7–8–7 предпочтительнее, чем 5–9–8, так как в первом случае у исследуемого имеется большой практический опыт, а следовательно, и соответствующие умения, подтверждающие обоснованность профессиональных намерений. Следует обратить внимание на то, что определенная часть профессий занимает промежуточное положение, например инженер-педагог (типы профессий «человек–техника» и «человек–человек»), оператор станков с ЧПУ («человек–знаковая система» и «человек–техника») и др.

Таблица 11

**Шкала оценок для определения типа профессии и
уровня профессиональной активности личности, баллы**

Шкала оценок для определения типа профессии	Шкала оценок для определения уровня профессиональной активности личности
Отсутствие – 0–4	Отсутствие – 0–4
Низкий – 5–10	Низкий – 5–8
Средний – 11–14	Средний – 9–12
Высокий – 15–30	Высокий – 13–18

В табл. 12 приведены наиболее распространенные в Свердловской области профессии и указаны их типы и классы.

Таблица 12

**Классификатор наиболее распространенных профессий
по Свердловской области**

Название профессии	Тип профессии	Уровень профессиональной активности
1	2	3
Агроном	П	4
Актер	Х	3
Акушер	Ч	2
Артист	Х	3
Архивист	З	2
Архитектор	Х	4
Библиограф	З	2
Брокер	З	4
Бухгалтер	З	2
Ветеринар-фельдшер	П	3
Ветеринар-врач	П	4
Водитель автомобиля	Т	2
Водитель трамвая, троллейбуса	Т	2
Воспитатель	Ч	3
Врач	Ч	4
Газоэлектросварщик	Т	2
Горный инженер	Т	4
Горный техник	Т	3
Диспетчер управления воздушным движением	Ч/Т	3
Животновод	П	2
Журналист	Х/Ч	3
Закройщик	З/Ч	3
Зооинженер	П	4
Зоотехник	П	3
Инженер-картограф	З	4
Инженер-педагог	Ч/Т	4

Продолжение табл.12

1	2	3
Инженер-системотехник	З/Т	4
Инженер-строитель	Т	4
Инженер-технолог	Т	4
Инженер-физик	Т	4
Инкрустатор	З	4
Инспектор ГИБДД	З/П/Ч	2
Крановщик	Т	2
Ковровщица	Х	1
Композитор	Х	4
Кондитер	Т	3
Контролер-кассир	З	1
Контролер станочных и слесарных станков	Т	2
Корректор	З	1
Кроликовод	П	2
Лаборант-бактериолог	П	3
Лаборант семенной инспекции	П	2
Литературный редактор	З/Х	2
Маляр-штукатур	Т	1
Машинист башенных, козловых и автомобильных кранов	Т	3
Машинист экскаватора, бульдозера, тракторист	Т	2
Мастер производственного обучения	Ч/Т	3
Медицинская сестра	Ч	2
Менеджер	Ч	4
Механик мелиоративных работ	П	3
Механик по ремонту радио- и телеаппаратуры	Т	3
Микробиолог	П	3
Модельер-конструктор	Х/З	4
Мозаичник	З	2
Монтажник приборов и аппаратов	Т	3
Моторист-рулевой	Т	2
Наладчик агрегатных станков и автоматических линий	Т	3
Наладчик технологического оборудования	Т	2
Налоговый инспектор	З	2

Продолжение табл.12

1	2	3
Настройщик музыкальных инструментов	Х	2
Облицовщик-плиточник	Х	1
Огранщик камней	Х	1
Оператор	Т/Х	2
Оператор агрегатных станков и автоматических линий	Т	2
Оператор холодильных и компрессорных установок	Т	2
Оператор ЭВМ	3	2
Официант	Ч	1
Парикмахер	Ч	2
Парикмахер-модельер	Х/Ч	4
Патентовед	Ч	1
Переводчик	3	2
Печатник высокой печати	3	2
Пилот гражданской авиации	Т	3
Плотник	Т	1
Прессовщик	Т	1
Проводник пассажирских вагонов	Ч	2
Программист	3	4
Продавец	Ч	1
Пчеловод	П	2
Рабочий-лесовод	П	2
Регулировщик измерительной аппаратуры	Т	2
Радиоинженер	Т	4
Радиомеханик	Т	3
Радиофизик	Т	4
Садовник	П	2
Секретарь-машинистка	З/Ч	1
Скульптор	Х	4
Следователь	Ч	4
Слесарь КИПиА	Т	3
Слесарь по ремонту автомобилей	Т	2
Слесарь-ремонтник	Т	2
Слесарь широкого профиля	Т	3

Продолжение табл. 12

1	2	3
Станочник деревообрабатывающих станков	Т	2
Станочник широкого профиля	Т	2
Статистик	3	2
Стенографистка	3	1
Столяр	Т	1
Телеграфист	3	1
Техник-геодезист	3	2
Техник-гидромелиоратор	П	3
Техник-землеустроитель	П	2
Техник-механик	Т	3
Техник-строитель	Т	3
Техник-технолог	Т	4
Техник электросвязи	Т	3
Технический редактор	3	2
Ткачиха	Т	1
Топограф	3	2
Учитель	Ч	4
Фотооператор	Т/Х	3
Фрезеровщик	Т	1
Художник	Х	4
Художник-графист	3	4
Художник-оформитель	Х	3
Чеканщик художественных изделий	Х	1
Чертежник	Т	1
Чертежник-конструктор	З/Т	3
Швея-мотористка	Т	1
Экономист	3	2
Экскурсовод	Ч/Х	2
Электромонтажник	Т	2
Электромонтер	Т	2
Электросварщик	Т	2

Окончание табл.12

1	2	3
Электрослесарь	Т	2
Ювелир-гравер	3	4
Юрист	Ч	4

Качественный анализ данных предполагает знакомство с типологией профессий в зависимости от особенностей предмета труда, разработанной Е.А. Климовым (табл. 13).

Таблица 13

Типология профессий (по Е. А. Климову)

Название типа профессий	Ведущий предмет труда	Профессионально важные качества, необходимые для успешного освоения профессии	Примеры отдельных профессий, специальностей
1	2	3	4
«Человек – человек» (социально-специальности)	Социальные системы, отдельные группы и общности людей, межличностные отношения	Общительность, эмоциональная устойчивость, коммуникативные и организаторские способности, устойчивость и распределение внимания, доброжелательность, тактичность, справедливость, умение владеть собой, эмпатия, рефлексия	
«Человек – знаковая система» (сигномические специальности)	Знаки и знаковые системы: условные знаки, цифры, коды, естественные или искусственные языки, формулы и т.п.	Способности к изучению алгебры (абстрактное мышление); устойчивость, концентрация и переключение внимания; кратковременная и долговременная память; склонность к обобщению, усидчивость, точность и тщательность в работе; отсутствие выраженной экстраверсии и повышенного нейротизма	

1	2	3	4
«Человек – художественный образ» (артонимические специальности)	Художественные объекты, изделия, произведения или условия их создания	Потребность в самовыражении; наглядно-образное мышление, яркое воображение, склонность к творчеству; гибкость чувств, мышления; развитость функциональных способностей (зрение, речь, вкус, слух и т.п.); преобладание первой сигнальной системы, повышенная чувствительность при оценке произведений искусства	
«Человек–природа» (бионимические специальности)	Биологические системы: растения, животные, микроорганизмы	Готовность к работе в трудных погодных условиях; любовь к природе, интерес к биологии; наблюдательность, склонность к учету наблюдаемых явлений; потребность в двигательной активности	
«Человек–техника» (техномимические специальности)	Технические и неживые природные системы: технические устройства, вещные объекты, материалы, виды энергии	Способности к геометрии, физике, интерес к технике, к новым механизмам; пространственное воображение, техническое мышление; склонность к практическому труду; сенсомоторная координация, память на движения.	

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Заполните четвертую графу в табл. 13.
2. Постройте графическое отображение результатов исследования профессиональных склонностей личности.
3. Сопоставьте индивидуальные показатели склонности к определенному типу профессий и преобладающему уровню профессиональной активности личности. Дайте на основании этого рекомендации о том, каким видом профессиональной деятельности Вам лучше заниматься.

Литература

2000 профессий, специальностей, должностей: Энцикл. справ. Минск, 1986.

Алмазов Б.Н. Психологические основы педагогической реабилитации: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2000.

Беличева С. А. Основы превентивной психологии. М., 1994.

Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург, 1999.

Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования: Учеб. пособие. Екатеринбург, 1999.

Основы теории и практики профориентации. Л., 1991.

Практикум по психологии профессиональной школы / Под ред. Э.Ф. Зеера. Свердловск, 1990.

Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М., 1996.

Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста. СПб., 2000.

Степанова Е.И. Психология взрослых: Экспериментальная акмеология. СПб., 2000.

ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

Цель занятия – изучить структуру ценностных ориентаций в процессе деятельности.

Задачи:

- ознакомить студентов с понятием «ценностные ориентации»;
- рассмотреть взаимосвязь структуры ценностных ориентаций и специфики профессиональной деятельности личности;
- провести диагностику структуры ценностных ориентаций на разных этапах профессионального становления;
- обработать и проинтерпретировать полученные данные.

Вводные замечания

Профессиональные ценностные ориентации – социально обусловленные оценки значимости различных сторон профессиональной деятельности.

Ценностные ориентации как целостная психологическая структура начинают формироваться в позднем подростковом возрасте или в ранней юности, поскольку именно в этом возрасте, как отмечают психологи, у человека уже сформирован достаточный уровень рефлексии, осознания жизненного опыта, личностной зрелости. Нередко для молодого человека на первый план выходит вопрос не «кем быть?», а «каким быть?». Находя на него ответ, личность определяет, какое место в жизни она хочет занять, свой социальный статус. В данном возрасте решается вопрос о профессиональном образовании как потенциальном средстве и пути реализации намеченного жизненного плана.

Ценностные ориентации во многом являются социально обусловленными структурными образованиями личности. Они представляют собой основной канал усвоения духовной культуры общества, превращения ценностей общества в мотивы и стимулы практического поведения. Поэтому очень тесно с ценностными ориентациями связано понятие престижа профессии. Ориентированные семьей, школой и другими институтами общества, учащиеся находятся в мощном поле сложившихся представлений

об относительной ценности тех или иных социальных и профессиональных позиций.

При переходе личности от стадии оптации к стадии профессионального образования и подготовки структура ценностных ориентаций существенно меняется. Если на стадии оптации в качестве доминантной ценности выступает престиж профессии, то в период профессиональной подготовки ценностные ориентации приобретают более «профессиональный» характер. Ведущие ценностные ориентации уже связаны с размером заработной платы, санитарно-гигиеническими условиями и организацией труда, видом трудовой деятельности, взаимоотношениями с коллегами, отношением администрации к труду, быту, отдыху работников и т. д. Престиж профессии в структуре ценностей отходит на второй план.

Методика диагностики структуры профессиональных ценностных ориентаций

Инструкция

Вам предлагается список из 16 ценностных ориентаций. Ваша задача – проранжировать их по порядку значимости для Вас отдельных компонентов профессиональной деятельности, реальной или потенциальной.

Внимательно изучите каждую профессиональную ценностную ориентацию и, выбрав наиболее значимую, поместите ее на первое место. Выберите вторую по значимости ценностную ориентацию и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися ценностными ориентациями. Наименее важная останется последней и займет шестнадцатое место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы Вы измените мнение, то можете исправить свой выбор. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию.

После этого предлагается провести дополнительную оценочную работу с помощью 5-балльной шкалы, где 5 – максимальное значение данной ценности для испытуемого, 1 – минимальная значимость или незначимость ценности.

Стимульный материал

1. Организация труда.
2. Возможность творчества в деятельности.

3. Вид трудовой деятельности.
4. Санитарно-гигиенические условия труда.
5. Размер заработной платы.
6. Возможность повышения квалификации.
7. Престиж профессии.
8. Отношение администрации к труду, быту и отдыху работников.
9. Взаимоотношения с коллегами.
10. Потребность в общении и коллективной деятельности.
11. Потребность в реализации индивидуальных способностей.
12. Значимость выполняемой работы.
13. Возможность продвижения по должностной линии.
14. Удовлетворенность работой.
15. Возможность проявить самостоятельность и отстаивать свою позицию.
16. Наличие авторитета среди сотрудников.

При ранжировании возможна неискренность респондента, обусловленная проявлением социальной желательности. Однако, поскольку все предлагаемые ценности социально одобряемые, это снижает влияние последней на результат работы.

Для отслеживания изменений в структуре ценностных ориентаций в профессиональной деятельности и в целом в процессе профессионального становления психолог последовательно может задавать несколько оснований для ранжирования:

1. Значимость предложенных ценностей для испытуемого на стадии адаптации (9–11-й классы).
2. Динамика изменения значимости ценностных ориентаций в период профессионального образования (1, 3, 5-й курсы вуза).
3. Структура ценностных ориентаций в период профессиональной адаптации и профессионализации (1, 3, 5, 15 и более лет работы по специальности).

Основания для ранжирования могут задаваться и по личному усмотрению психолога, исходя из его конкретных целей и задач в работе с испытуемым.

Работа по ранжированию ценностных ориентаций позволяет инициировать у личности процесс рефлексии, направленный на осознание

своих мотивов, целей, желаний, устремлений и оценку собственных возможностей по их реализации.

Анализ, обработка и интерпретация результатов

Данная методика позволяет диагностировать *общую направленность личности* на разных этапах профессионального становления.

Прежде всего необходимо выделить наиболее значимые ценностные ориентации (те, что получили максимальную оценку в 5 баллов). Они характеризуют общую направленность личности.

Ценностные ориентации с оценкой в 1 балл также важны для интерпретации результатов, поскольку они показывают, что является незначимым для испытуемого.

Для ценностных ориентаций, получивших оценку в 4, 3 и 2 балла, характерно изменение рангового места в зависимости от конкретной ситуации.

Далее необходимо определить соответствие ценностных ориентаций конкретным стадиям профессионального развития: оптации, профессиональной подготовки, адаптации и профессионализации.

Применительно к двум последним стадиям испытуемому можно предложить сразу два основания для ранжирования: во-первых, в какой степени названные ценности значимы для данного испытуемого (ОЦ.1); во-вторых, в какой степени эти ценности реализованы у испытуемого в настоящий момент его жизни (ОЦ.2) (табл. 14).

С помощью коэффициента ранговой корреляции можно сделать вывод о наличии конфликтной зоны в структуре ценностных ориентаций. Для этого в психологии используется коэффициент Спирмена, определяемый по формуле

$$r = 1 - (6 - Sd^2) / (n(n^2 - 1)),$$

где 1 и 6 – свободные коэффициенты;

d^2 – сумма квадратов разности рангов;

n – количество качеств (в нашем случае $n = 16$).

Полученный коэффициент ранговой корреляции может находиться в интервале от +1 до – 1. Если r попадает в интервалы от – 1 до 0,3 и от 0,8 до 1, то можно констатировать наличие конфликта в структуре ценностных ориентации.

Возможны три пути разрешения внутриличностного конфликта:

- замена способа достижения цели;
- замена самой цели на адекватную ей и реально достижимую в данных условиях;

- переоценка всей дезадаптирующей ситуации.

Сравнивать результаты ранжирования по различным основаниям можно и с помощью уточнения ряда вопросов. Например:

- Что мешает реализовать эти ценности в той степени, в какой они значимы для Вас?

- Что необходимо сделать для того, чтобы реализовать Ваши ценности?

- От кого (чего) зависит успех реализации Ваших ценностей?

Таблица 14

Основания для ранжирования

Ценностная ориентация	ОЦ.1	ОЦ.2	$(ОЦ.1 - ОЦ.2)$	$(ОЦ.1 - ОЦ.2)^2$
1	2	3	4	5
Организация труда				
Возможность творчества в деятельности				
Вид трудовой деятельности				
Санитарно-гигиенические условия труда				
Размер заработной платы				
Возможность повышения квалификации				
Престиж профессии				
Отношение администрации к труду, быту и отдыху работников				
Взаимоотношения с коллегами				
Потребность в общении и коллективной деятельности				
Потребность в реализации индивидуальных способностей				
Значимость выполняемой работы				

1	2	3	4	5
Возможность продвижения по должностной линии				
Удовлетворенность работой				
Возможность проявить самостоятельность и отстаивать свою позицию				
Наличие авторитета среди сотрудников				

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Дайте определение понятия «ценностные ориентации».
2. На каком основании по уровню развития умения осуществлять ценностный выбор (т. е. выделять в окружающей действительности наиболее и наименее значимые ценностные ориентации) можно сделать вывод об уровне личностной зрелости? Аргументируйте ответ.
3. Проанализируйте, какие ценностные ориентации, характеризующие общую направленность личности, присущи каждому этапу профессионального становления.

Литература

- Здравомыслов А. Г.* Потребности. Интересы. Ценности. М., 1986.
- Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности. М., 1996.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ПРОЕКТИРОВАНИЕ ЭТАЛОННОГО СОСТАВА КЛЮЧЕВЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ ПЕДАГОГА»

Цель занятия – ознакомить студентов с понятием «ключевые квалификации» и ролью данной характеристики в структуре личности специалиста.

Задачи:

- осуществить анализ проблемы ключевых квалификаций;
- определить сущность метода «кейс-стади» и основные принципы его применения;
- определить состав ключевых квалификаций педагога;
- осуществить проектирование эталонного состава ключевых квалификаций.

Вводные замечания

Понятие ключевых квалификаций

Понятие «ключевые квалификации» теоретически было обосновано Д. Мертенсом в середине 1970-х гг. в Германии. Необходимость пересмотра традиционного понимания квалификации была вызвана, по его мнению, теми изменениями, которые происходили в производственных технологиях. Широкое распространение информационной и коммуникационной техники, нечеткий рынок труда, развитие динамичных производственных технологий обусловили новые квалификационные требования к специалисту. Актуальной стала подготовка нового поколения специалистов, способных адаптироваться к современным технологиям производства, легко переходить от одного вида труда к другому, обладающих знаниями, умениями и способностями, необходимыми для широкого круга профессий.

Исследования, проведенные в ФРГ, стали основой составления каталогов ключевых квалификаций. А. Шелтен составил следующий расширенный каталог ключевых квалификаций:

1. Общеобразовательные знания, умения и навыки широкого профиля: культура речи, знание иностранных языков, общее технологическое и экономическое образование.

2. Общепрофессиональные знания и умения в области измерительной техники, технико-технологической диагностики, чтения и разработки технической документации, охраны труда, необходимые для широкого круга деятельности.

3. Когнитивные способности – способности к переносу знаний и умений из одного вида профессиональной деятельности в другой, к решению проблем, самостоятельность и критичность мышления.

4. Психомоторные способности – общие психомоторные умения: координация действий, выносливость, быстрота реакции, ручная сноровка, концентрация внимания и др.

5. Персональные качества: надежность, ответственность, самостоятельность, оптимизм, мотивация достижений, стремление к качеству в работе.

6. Социальные способности: сотрудничество, готовность к кооперации, коммуникативность, толерантность, корпоративность, справедливость¹.

Ключевые квалификации обеспечивают опережающий характер профессионального образования, а также профессиональную мобильность, конкурентоспособность и социальную защищенность специалиста.

Метод «кейс-стади»: основные принципы применения

«Кейс-стади» – метод, получивший широкое распространение в подготовке и повышении квалификации менеджеров. «Кейс-стади» имеет много общего с популярным у нас некоторое время назад проблемным методом обучения. Его принципиальное отличие заключается в привлечении специальных знаний, которые приходят не столько с жизненным опытом, сколько с овладением определенной профессией. Последовательность реализации метода «кейс-стади»: перед участниками ставится профессионально значимая проблема, создается проблемная ситуация, им предоставляются информационные материалы в виде учебных кейсов. Содержание кейсов берется из реальной практики. Работа над проблемой может осуществляться как в группе, так и индивидуально, но в ограниченное время, по истечении которого участниками должны быть представлены обоснованные выводы и программа решения проблемы.

¹ Schelten A. Einführung in die Berufspädagogik. Stuttgart, 1991. S. 145–159.

Основными дидактико-психологическими достоинствами метода «кейс-стади» являются:

- решение проблемы, имеющей важное научно-практическое значение для данной организации;
- актуализация психолого-педагогических знаний и личного профессионального опыта участников;
- фасилитация эмоционального и интеллектуального потенциала участников.

Методика проведения занятия

Каждой группе участников (5–7 человек) предлагается составить ранжированный ряд ключевых квалификаций, которыми должен обладать педагог. Выборка ключевых квалификаций осуществляется с помощью табл. 15, в которой представлена профессионально обусловленная структура личности специалиста, ее основные компоненты: профессиональная направленность, профессиональная компетентность, профессионально важные качества и профессионально значимые психофизиологические свойства. Каждая из подструктур имеет свои социально-психологические и психофизиологические компоненты, которые, в свою очередь, предполагают определенный набор ключевых квалификаций. Именно с ним работают группы участников. Полученные результаты заносятся в табл. 16. Далее подводятся предварительные итоги: составляется обобщенный ряд ключевых квалификаций, в него будут включены мнения каждой группы участников. Для этого используется табл. 17.

Эксперты на основе составленных группами ранжированных рядов ключевых квалификаций определяют 7 эталонных ключевых квалификаций и заполняют табл. 18.

Таблица 15

Профессионально значимые характеристики специалиста

Подструктура	Социально-психологические и психофизиологические компоненты подструктуры	Профессионально обусловленные ансамбли компонентов подструктуры (ключевые квалификации)
1	2	3
Профессиональная	Склонности, интересы, отношения, ожи-	Установка на достижение успеха, умение работать в команде, корпо-

1	2	3
направленность	дания, установки, мотивы	ративность, действенная эмпатия, толерантность, педагогический такт, требовательность, ответственность, дисциплинированность, аккуратность
Профессиональная компетентность	Профессиональные знания, умения и навыки, квалификация	Эрудиция, общетехническое и экономическое образование, психолого-педагогическая компетентность, культура речи, знание иностранных языков
Профессионально важные качества	Внимательность, наблюдательность, креативность, решительность, контактность, самоконтроль, самостоятельность и др.	Образная память, концентрация, распределение и переключение внимания, объем внимания, пространственное воображение, познавательные способности (анализ, синтез), гибкость мышления, творческие способности (креативность), техническое мышление, абстрактное, образное мышление, рефлексия, наблюдательность, эмоциональная устойчивость, гибкость профессионального поведения, работоспособность, активность, коммуникативность, организаторские способности
Профессионально значимые психофизиологические свойства	Энергетизм, нейротизм, экстравертированность, зрительно-двигательная координация, реактивность и др.	Глазомер, острота зрения и слуха, цветоощущение, координация движений, быстрота реакции, мускульно-пальцевая память

Таблица 16

Ранжирование ключевых квалификаций специалиста

№ п/п	Ключевые квалификации	Ранг					Сумма	Средний ранг
		1	2	3	4	5		

Таблица 17

Обобщенный ряд ключевых квалификаций специалиста

№ п/п	Ключевые квалификации	Ранг					Итоговый ранг
		1	2	3	4	5	

Эталонный ряд ключевых квалификаций специалиста

№ п/п	Ключевые квалификации	Ранг

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Дайте сравнительный анализ понятий «ключевые квалификации» и «профессионально важные качества».
2. Какими узкопрофессиональными ключевыми квалификациями должен обязательно обладать педагог профессионального образования? Аргументируйте свой ответ.

Литература

Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2000.

Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику. Екатеринбург, 1996.

ДИАГНОСТИКА КЛЮЧЕВЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА

Цель занятия – ознакомить студентов с понятием ключевых квалификаций.

Задачи:

- изучить структуру ключевых квалификаций и их роль в профессиональной деятельности специалиста в условиях современной экономики;
- сформировать умения и навыки диагностики ключевых квалификаций.

Вводные замечания

Для социально-экономических условий развития России в последнее десятилетие характерны нечеткий рынок труда (некоторые профессии устаревают, прекращают свое существование, появляются новые), колебание спроса и предложения на специалистов разных профессий, профессиональная миграция (по данным Министерства труда РФ, до 50 % работников меняют в течение трудовой жизни профиль своих профессий), активное применение информационной и компьютерной техники во всех отраслях экономики. Все это требует наличия у работника такой квалификации, которая не связана с определенной специальностью. Например, А. Шелтен выделяет как наиболее востребованные следующие качества специалиста:

- 1) абстрактное, теоретическое мышление;
- 2) способность к планированию сложных технологических процессов (организаторские склонности);
- 3) творческие и прогностические способности;
- 4) коммуникативные способности;
- 5) способность к работе в малых группах.

Актуальность освоения специалистом ключевых квалификаций наряду с овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями, навыками, а также с формированием профессионально важных качеств обусловлена прежде всего тем, что в ходе бурного технического развития быстро изменяется содержание труда специалиста. Следствием этого становится изменение квалификации. Ключевые же квалификации не устаревают в процессе технического развития и поэтому являются долго-

временной основой успешного осуществления профессиональной деятельности, повышения квалификации, роста конкурентоспособности специалиста на рынке труда.

В связи с этим особое значение приобретает знание основ методик диагностики ключевых квалификаций (табл. 19).

Таблица 19

Методики диагностики ключевых квалификаций

Ключевые квалификации	Диагностический инструментарий
Абстрактное, теоретическое мышление	Тесты на нахождение логических отношений, исследование способности к обобщению
Творческие и прогностические способности (креативность)	Тест на определение творческих способностей
Способность к планированию сложных технологических процессов, коммуникативные способности, способность к работе в малых группах	Опросник «Коммуникативные и организаторские склонности»

*Абстрактное, теоретическое мышление*¹ – это такое мышление, при котором субъектом формируются обобщенные образы реальности, позволяющие выделить в ней значимые для деятельности связи и отношения объектов, отграничив их от других. Суть теоретического мышления заключается в том, что при упрощении нерасчлененного многообразия явлений мысль становится более емкой благодаря ее сосредоточенности на существенном для данной познавательной ситуации.

Креативность – творческие возможности (способности) человека, которые выражаются прежде всего в оригинальном, нетрадиционном подходе к решению различных задач и альтернативном (многовариантном) мышлении.

Коммуникативные и организаторские склонности – умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стрем-

¹ Диагностика абстрактного, теоретического мышления рассмотрена ранее (см. с. 29–38).

ление расширять круг общения, участвовать в групповых мероприятиях, умение влиять на людей, стремление проявлять инициативу, способность к совместной работе.

Диагностика творческих способностей

Порядок работы

Каждый раздел методики предназначен для определения уровня сформированности того или иного показателя творческих способностей.

Задание 1. Находчивость (шкала Н)

Испытуемому предлагается за определенный временной промежуток написать как можно больше слов, начинающихся с указанных двух букв (например, слова начинающиеся с «св...»: свежий, свободный, святой, свинина и т. д.). Правописание и длина слов не играют большой роли. На написание каждой группы слов дается 1 минута.

Стимульный материал

1. Сколько Вы найдете слов, начинающихся с «ге...»?
2. Прodelайте то же самое с сочетанием «ба...».
3. Прodelайте то же самое с сочетанием «пе...».

Задание 2. Способность комбинировать (шкала К 1)

Вы, конечно, знаете много названий животных. А теперь попытайтесь связать их с другими словами так, чтобы возникли новые, фантастические названия.

Вот два примера. Если Вы скомбинируете слово «носорог» со словом «рогатка», то у Вас получится слово «носорогатка» (носо(рог) + (рог)атка = носорогатка). Фантастическое слово должно перекрывать исходное. Другой пример: слово «мышь» можно скомбинировать со словом «камыш». Таким образом возникает фантастическое слово «камышь» (ка(мыш) + (мыш)ь = камышь).

Слова реальные и фантастические надо расположить в две колонки: в левой – названия животных, в правой – комбинированные названия, т. е. название животного + XXX или XXX + название животного. Пропустите строчки там, где фантазия Вам откажет.

На заполнение каждой колонки Вам отводится строго 1 минута. Общее время для заполнения обеих колонок составляет 2 минуты.

Задание 3. Дивергентное (нестандартное) мышление (шкала Д)

Выполнение этого задания должно показать, насколько у личности развито дивергентное (нестандартное) мышление. Речь идет о том, чтобы открыть совершенно абсурдные, но в то же время рациональные связи, которые могут иметь место в любой системе.

Вот, например, шариковая ручка. Человек использует ее для письма и рисования, но она может пригодиться и для другого, в частности, чтобы провертеть дырки в бумажном листе. Если ручку развинтить, то она сгодится для духового ружья, пружину можно использовать как «стартовую установку» для стержня, а тот превратится в орудийный ствол, если его набить спичечными головками и подержать над свечой, и т. д.

В данном задании необходимо придумать, что можно сделать с каждым из трех предметов, названия которых будут даны.

На каждый предмет отводится 1 минута. Общее время для выполнения всего задания составляет 3 минуты.

Стимульный материал

1. Что можно сделать со спичечным коробком? Какие возможности Вы предложите?

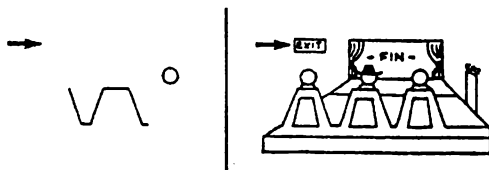
2. Что можно сделать с жестянкой? Какие возможности Вы предложите?

3. Что можно сделать с автомобильной шиной? Какие возможности Вы предложите?

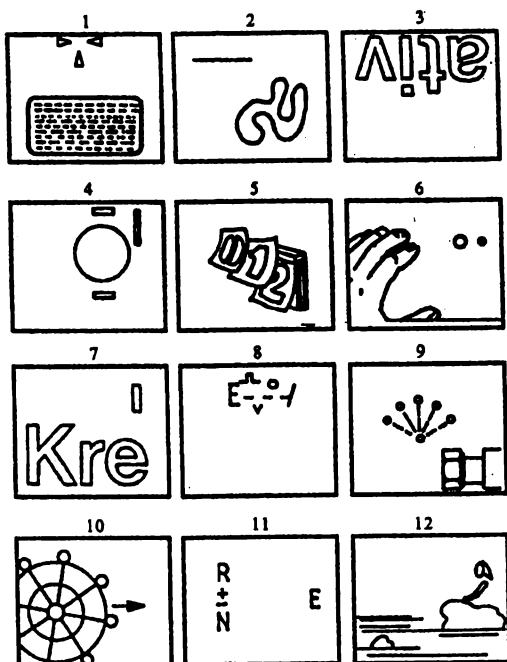
Задание 4. Визуальное творчество (творческие способности в наглядной сфере) (шкала В)

Вам будет предложено 12 рисунков, не имеющих конкретного смысла. Пожалуйста, дорисуйте их, чтобы они приобрели смысл, как это показано в примере.

Пример:



Нужно так дополнить предлагаемые линии, точки, кружочки и т.д., чтобы они не выделялись. Иными словами, исходный момент, возбудитель именно такого образа должен быть скрыт. Должно возникнуть нечто новое, осмысленное. На выполнение этого задания Вам дается 10 минут.



Задание 5. Свобода ассоциаций (шкала СА)

Вы должны дать рисункам несколько интерпретаций. Их должно быть не менее трех, лучше постараться дать шесть.

Например:



Интерпретации: надувной матрац, вид из окна Н-образной формы, букваца, кусок обоев, указатель смотровой площадки на море, обозначение стороны света «восток».

Стимульный материал



Рис. 1



Рис. 2



Рис. 3



Рис. 4



Рис. 5



Рис. 6

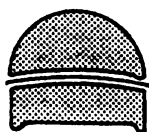


Рис. 7



Рис. 8

Обработка и интерпретация результатов

Оценка по шкале Н (находчивость): подсчитайте количество правильно написанных слов. Результат разделите на 60.

При выполнении этого задания, кроме находчивости, важна скорость письма. Ведь на одно слово можно потратить не более двух секунд. Это чрезвычайно трудно. Кроме того, делая запись, Вы должны думать о других словах, т. е. практически думать и писать параллельно (а не последовательно, как это бывает обычно).

Оценка по шкале К 1 (способность комбинировать): подсчитайте общее количество названий животных и комбинированных названий. Результат разделите на 60.

Оценка по шкале Д (дивергентное мышление): подсчитайте общее количество осмысленных вариантов использования предметов. Результат разделите на 30.

Оценка по шкале СА (свобода ассоциаций): за каждое полностью выполненное задание, оцененное в 6 баллов, добавьте еще 1,5 балла. Результат разделите на 60.



Рис. 4. Графическое отображение творческого профиля личности

Полученные в ходе исследования данные заносятся в бланк протокола, где фиксируются коэффициенты сформированности отдельных показателей творческих способностей личности.

Бланк протокола

Шкала	Коэффициент	Оценка, баллы
Н		
К1		
Д		
В		
СА		

Далее строится творческий профиль личности. В бланке обозначаются количественные показатели испытуемого, и полученные точки соединяются (рис. 4).

Следует отметить, что творческие способности в некоторых пределах можно развивать. Для этого необходимо приведенные здесь тестовые задания выполнять в виде упражнений.

Методика диагностики коммуникативных и организаторских склонностей

Инструкция

Вашему вниманию предлагается 40 вопросов, на каждый из которых нужно дать ответ «да» или «нет». Помните, что «плохих» и «хороших» ответов нет. Не старайтесь произвести своими ответами благоприятное впечатление. Свободно и искренне выражайте свое собственное мнение.

Текст опросника

1. Есть ли у Вас стремление к установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненной Вам кем-либо из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?

6. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?

7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время за книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?

8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от своих намерений?

9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?

10. Любите ли Вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли Вам включаться в новые для Вас компании (коллективы)?

12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?

14. Стараетесь ли Вы добиться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?

15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?

17. Четко ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?

18. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?

20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?

21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?

23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24.Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25.Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?

26.Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?

27.Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?

28.Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?

29.Полагаете ли, что Вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую для Вас группу?

30.Принимаете ли Вы участие в общественной работе на производстве (в школе)?

31.Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?

32.Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?

33.Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомый для Вас коллектив?

34.Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35.Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенно и спокойно, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36.Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37.Верно ли, что у Вас много друзей?

38.Часто ли вы оказываетесь в центре внимания в среде своих товарищей?

39.Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40.Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка и интерпретация результатов

Коэффициент сформированности данных показателей (K2) и (O) рассчитывается путем деления общего количества совпадений ответов испытуемого с ключом на 20.

Ключ

Коммуникативные склонности (К 2)	Да: 1,5,9,13,17,21,25,29,33,37 Нет: 3,7,11,15,19,23,27,31,35,39
Организаторские склонности (О)	Да: 2,6,10,14,18,22,26,30,34,38 Нет: 4,8,12,16,20,24,28,32,36,40

Следует помнить, что методика позволяет констатировать лишь достигнутый уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей личности и что при наличии положительной мотивации, целеустремленности, надлежащих условий деятельности эти склонности могут развиваться.

Анализ, обработка и интерпретация результатов

Уровень развития ключевых квалификаций можно анализировать как по отдельным шкалам, так и по среднему коэффициенту: $K_{\text{ср}} = (H + K1 + Д + В + K2 + О) / 6$.

Шкала оценок:

$K_{\text{ср}} = 0-0,30$ – низкий уровень;

$K_{\text{ср}} = 0,31-0,70$ – средний;

$K_{\text{ср}} = 0,71-1,0$ – высокий.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

Разработайте модель личности специалиста (для конкретной профессии).

При выполнении задания следует учесть уровни квалификаций.

1. Квалификации узкого радиуса действия называются узкоспециальными и монопрофессиональными. Сюда относятся, например, специальные правовые знания служащего в сфере управления или особые навыки специалиста по электронике.

2. Квалификации среднего радиуса действия относятся к навыкам и знаниям, свойственным целой группе профессий (например, по электротехнике). Сюда входят такие навыки, как обращение с комбинированным

электроизмерительным прибором или изготовление контактов мягким припоем для электрических напряжений с помощью электрических паяльников. Для группы профессий в области металлотехники могут быть названы такие квалификации, как контроль, разметка, характеристика, правка и крепление инструментов и заготовок, а также опилование и нарезание резьбы.

3. Квалификации широкого радиуса действия, называемые ключевыми, характерны для профессий любого профиля.

Литература

Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2000.

Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику. Екатеринбург, 1996.

ТРЕНИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

Цель занятия – ознакомить студентов с понятием профессионального роста; сформировать навыки организации и проведения тренинговых занятий.

Задачи:

- обеспечение неразрывной связи теоретических знаний с практикой, профессиональным опытом;
- обогащение Я-концепции профессионала и развитие рефлексии;
- повышение социально-психологической компетентности;
- коррекция профессиональных деформаций и расширение репертуара поведения;
- регуляция эмоциональной сферы;
- психологическая поддержка эмоционально тревожных участников с заниженной самооценкой;
- стимулирование саморазвития и актуализация профессионально-личностного потенциала педагогов.

Вводные замечания

Основой профессионального роста является *профессиональное развитие* – развитие личности в процессе профессионального обучения, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности. На начальных этапах профессионального образования источником профессионального развития является уровень личностного развития. На последующих стадиях профессионального становления соотношение личностного и профессионального развития приобретает динамическую неравновесную целостность. На стадии профессионализации профессиональное развитие личности начинает доминировать над личностным и определять его.

Л.М. Митина, исследуя личностное и профессиональное развитие человека, пришла к выводу об их единстве, где фактором развития является внутренняя среда личности, ее *активность, потребность в самореализации*. «Профессиональное развитие неотделимо от личностного – в основе того и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического

преобразования, приводящий к высшей форме жизнедеятельности личности – творческой самореализации»¹.

Объектами профессионального развития личности являются ее интегральные характеристики: социально-профессиональная направленность, компетентность, профессионально важные качества и психофизиологические свойства.

Рассматривая профессиональное развитие как непрерывный процесс самопроектирования личности, Л.М. Митина выделяет в нем три основные стадии психологической перестройки личности: *самоопределение, самовыражение и самореализацию*.

Поиск эффективных форм и методов стимулирования профессионального развития личности, адекватных ее потенциальным возможностям, показывает особую значимость применения различных психологических технологий, ориентированных на личностное развитие и самореализацию. Особенностью психотехнологии является обращенность к внутренним резервам психики, направленность на реализацию профессионально-личностного потенциала. Одной из психотехнологий является тренинг профессионального роста – система воздействий, упражнений, направленных на развитие, формирование, коррекцию у человека необходимых профессиональных качеств.

Методика проведения занятия

Оснащение: чистые листы бумаги, ручки, наборы цветных карандашей.

Порядок работы

1. Разработка программы тренинга с учетом возрастных и профессиональных особенностей его участников.
2. Подготовка помещения, оснащения.
3. Подготовка участников тренинга: настрой на конструктивную работу, выяснение ожиданий от тренинга, принятие пожеланий участников. Определение целей тренинга. Знакомство с основными принципами работы в группе.
4. Проведение тренинговых упражнений:

¹ Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // *Вопр. психологии*. 1997. № 4. С. 29.

- выполнение упражнений, направленных на «разогрев», «размораживание» участников, снижающих ненужную напряженность, позволяющих преодолеть личностное сопротивление изменениям;

- основная фаза тренинга;
- заключительная фаза тренинга.

Основная фаза тренинга

Рефлексия «здесь и теперь»

Ведущий предлагает участникам выразить свое состояние в данный момент (на листе бумаги в виде графика или рисунка, пиктограммы), попытаться определить причины возникновения этого эмоционального состояния.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на отработку навыка рефлексии.

«Прилив энергии»

Эффективность Вашей работы зависит от Вашей внутренней энергии, которая, естественно, проявляется в Вашей деятельности. Как накопить такую энергию? Самое простое упражнение – накапливать энергию путем глубокого ритмичного дыхания. Нужно направить ладони вверх, в течение 8 секунд вдохнуть. На такое же время задержать дыхание, постараться ощутить, как энергия разливается по всему телу. Затем в течение 8 секунд медленно выдохнуть и на такое же время сделать паузу на выдохе, готовя себя к новому вдоху энергии. Это упражнение можно делать несколько раз в день по 10–15 минут, постепенно увеличивая длительность каждого этапа с 8 до 20 секунд.

«Образы»

Умение входить в образы – необходимый профессиональный прием. Вызовите мысленно и ощутите следующие образы: темные пятна и блики; цвет неба; синюю-синюю синеву; белые-белые белила; желтый-желтый желток; свежерезанный лимон; дуновение ветерка; прикосновение волны. А сейчас ощутите голод, жажду. Улыбнитесь, Вам очень смешно. Сделайте хмурое выражение лица. Выразите отвращение, удивление. Ощутите прилив бодрости, радость.

Теперь быстро пролистайте в воображении следующие образы: праздничный стол; морозный день; ночь у костра; картинная галерея; после дождя; вечерний город; вокзал; интересная книга. Почувствуйте легкость и яс-

ность мысли, бодрость, задор, вдохновение. Ощутите, что можете всех заразить своей энергией, бодростью, непосредственностью.

Психологический комментарий. Упражнения «Прилив энергии», «Образы» направлены на отработку навыков саморегуляции эмоциональной сферы.

«Мое профессиональное Я»

Одну третью часть суток человек проводит на работе, выполняя свои профессиональные функции. Знаете ли Вы свое *Я* и профессиональное *Я* ? Запишите свои основные показатели: в одной колонке – личностные, а в другой – профессиональные (интересы, склонности, ценности, установки, профессионально важные и личностные качества, знания, умения, навыки, психофизиологические особенности). Тот, кто готов, может поделиться с аудиторией.

Психологический комментарий. Это упражнение призвано сформировать установку на восприятие себя в единстве профессионального и личностного.

«Свет мой, зеркальце, скажи...»

Помните сказку А. С. Пушкина «О мертвой царевне и семи богатырях»? Чтобы получить новую информацию о себе, царица время от времени доставала свое волшебное зеркальце и приказывала ему:

«Свет мой, зеркальце, скажи да всю правду доложи:

Я ль на свете всех милее, всех румяней и белее ?»

А как часто Вы задаете подобные вопросы самому себе ? Возьмите лист бумаги и ответьте на вопрос «Кто я ?» несколько раз. Будьте искренни, не обманывайте себя. Все, что Вы напишете, останется у Вас. Если захотите, можете поговорить об этом с другими. А теперь Ваши 5 минут. Отвечайте на вопрос «Кто я ?».

Психологический комментарий. Данным упражнением задается глубокая личностная установка на постоянный внутренний самоанализ. Это упражнение целесообразно провести в начале и в конце тренинга, поскольку записи могут измениться вместе с изменением представления человека о самом себе.

«Скажи мне, кто твой друг»

Безусловно, у каждого из Вас в профессиональной группе появился человек, который чем-то близок Вам. В течение 5 минут Вы должны набросать его профессионально-психологический портрет. Указывать на призна-

ки, особенно внешние, по которым можно сразу узнать данного человека, не следует. В портрете должно быть отражено не менее 10–12 черт характера, привычек, особенностей, присущих именно этому человеку как профессионалу. Затем написавший выступает со своей информацией перед группой, а остальные пытаются определить, чей это портрет.

Во время общегрупповой работы участники по очереди зачитывают свои записи, не называя имени того, чей портрет описан. Все остальные должны узнать его. Участники называют кандидатуры, аргументируя принадлежность профессионально-психологического портрета именно им. Например: «Я думаю, что это портрет Олега, так как именно он ответственный, никогда не подведет».

Тот, кто узнал себя в представленном описании, также имеет право заявить об этом и обосновать свой вывод. Автор не должен сразу же сообщать, кто из участников прав. Он делает это лишь после того, как выскажутся все желающие. Затем процедура повторяется до тех пор, пока не предъявят свои портреты все участники.

Психологический комментарий. Это упражнение прекрасно показывает умение понимать окружающих людей, видеть их особенности. Кроме того, оно настраивает участников на более внимательное отношение друг к другу.

«Мои сильные стороны...»

У каждого из Вас как профессионала есть сильные стороны, то, что Вы цените в себе, что дает Вам чувство внутренней свободы и уверенности в собственных силах, что помогает выстоять в трудную минуту. При формулировании сильных сторон не умаляйте своих достоинств. Эти качества будут составлять первую колонку на листочке, во второй Вы можете отметить не свойственные Вам профессиональные положительные качества, которые Вы бы хотели выработать в себе. На составление списка Вам дается 5 минут. Затем сядем в большой круг, каждый участник прочитает свой список и прокомментирует его. Когда будете высказываться, говорите прямо, уверенно, без всяких «но...», «если...» и т.п. На выступление каждому дается 2 минуты. Слушатели могут только уточнять детали или просить разъяснения, но не имеют права высказываться. Вы не обязаны объяснять, почему считаете те или иные свои качества точкой опоры, сильной стороной. Достаточно того, что Вы сами в этом уверены.

Обсуждение целесообразнее проводить, когда участники садятся в круг, а при большом количестве участников – в микрогруппах по 7–8 чело-

век. В конце следует провести коллективную дискуссию, обращая внимание на то общее, что было в высказываниях, и на те ощущения, которые каждый испытал во время упражнения.

Психологический комментарий. Это упражнение направлено не только на определение собственных слабых сторон, но и на формирование установок думать о себе положительно. Поэтому при его выполнении необходимо следить за тем, чтобы участвующие избегали даже незначительных высказываний о своих недостатках, ошибках, слабостях. Любая попытка самокритики и самоосуждения должна пресекаться.

«Профессиональный девиз»

Был в старину обычай изображать на воротах замка, на щите рыцаря родовой герб и девиз – краткое изречение, выражающее руководящую идею или цель деятельности владельца. Мы не будем рисовать герб, а вот над девизом давайте подумаем. Каждый из членов группы должен сформулировать свой девиз, который отражает его профессиональное кредо, отношение к профессиональному миру и к себе как профессионалу. На формулировку девиза дается 5 минут. Затем вы по очереди зачитываете свои девизы и в случае необходимости даете необходимые пояснения.

Во время обсуждения все вправе задавать друг другу вопросы и комментировать свои девизы. После обсуждения индивидуальных девизов можно предложить участникам сформулировать профессиональный девиз группы.

Психологический комментарий. Формулировка девиза заставляет сконцентрироваться на главном, найти ответы на наиболее важные вопросы: что я ценю в профессии, ради чего я работаю, чем я дорожу в профессии? Поиск ответов на эти принципиальные вопросы помогает более четко осознать цели своей профессиональной жизни. Кроме того, любой получает возможность узнать профессиональные установки остальных членов группы и сравнить их со своей или взять чей-то профессиональный девиз в качестве основного принципа профессионального поведения на ближайшее время.

«Профессиональное интервью»

Быть искренним и откровенным с самим собой, а тем более с другими – довольно трудная задача. Но мы уже достаточно хорошо знаем друг друга и готовы отвечать на любые вопросы откровенно и чистосердечно. Каждый из участников должен приготовить по одному вопросу для других членов группы и сам дать интервью. Основное правило такого

интервью – отвечать как можно полнее и откровеннее. Тем самым Вы пытаетесь лучше разобраться в себе, ведь вопросы касаются Ваших профессиональных особенностей. Одним словом, Вы – очень интересный человек. И у окружающих к Вам очень много вопросов.

Участник, который будет отвечать на вопросы, садится так, чтобы видеть лица всех членов группы. Остальные начинают по очереди (по кругу) задавать вопросы. Ведущий следит за тем, чтобы интервью не затягивалось слишком долго (не более 5 минут).

Психологический комментарий. Данное упражнение – своеобразный тест на готовность коллектива глубоко и серьезно работать на занятиях. Также это упражнение помогает каждому участнику благодаря задаваемым вопросам лучше разобраться в себе.

«Профессиональный автопортрет»

Человек, которого Вы, наверное, хорошо знаете, – Вы сами. Действительно, кто лучше Вас знает собственные профессиональные особенности, привычки, желания и т.д.? Каждый из участников в течение 5 минут должен составить подробную психологическую характеристику, включающую не менее 10–12 признаков. В этой характеристике не должно быть внешних примет, по которым можно было бы сразу Вас узнать. После написания характеристики Вы сдаете ее ведущему. Перемешав листы, мы начнем зачитывать автопортреты. Участники должны по тексту характеристики узнать ее автора.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на рефлексию профессионально-психологических характеристик личности.

«Контраргументы»

Мы уже убедились, что каждый из вас обладает преимуществами, которые помогают решать профессиональные проблемы. Сегодня начнем разбираться в собственных недостатках, привычках, которыми Вы недовольны. Разделите лист бумаги на две половинки. Слева, в графе «Недовольство собой», откровенно запишите все то, что Вам не нравится в себе как профессионале именно сегодня, сейчас. На эту аналитическую работу Вам отводится 5 минут.

После того как заполните всю левую часть таблицы, приступайте к заполнению правой. На каждый пункт графы «Недовольство собой» приведите контраргументы, т.е. то, что можно противопоставить, чем Вы и окружающие довольны уже сегодня, что в Вас принимают. Все это запишите в графе

«Контраргументы». На второй этап работы также отводится 5 минут. Затем вы объединитесь в микрогруппы по 3–4 человека и обсудите свои записи.

Недовольство собой	Контраргументы
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на рефлексию профессиональных ограничений и формирование установки на их устранение.

«Объявление о поиске работы»

Ваша задача – составить текст объявления о поиске работы, в котором нужно прежде всего указать свои собственные профессиональные достоинства. Не забудьте в нескольких словах охарактеризовать Ваш идеал работы. Каким Вы его себе представляете? Описание идеала не должно занимать более 1/3 объявления.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на отработку навыков поиска работы, актуализацию своих профессиональных преимуществ и оформлению идеального образа работы.

«Я глазами профессионального сообщества»

Понятно, что у любого члена профессиональной группы сформировалось определенное представление о Вас. Кому-то Вы более симпатичны и приятны, кто-то Вас так и не понял. Нужно ответить на один вопрос: «Каким человеком меня воспринимает группа и отдельные участники?» Опишите подробно, как Вас оценивает группа. На это Вам дается 5 минут.

Теперь давайте объединимся в большой тренинговый круг. Внимательно выслушав оратора, можно сказать ему, в чем он оказался прав, а в чем ошибался, и попросить внести коррективы в записи. Следует всех настроить на работу в режиме эксперта. Любой из участников должен внимательно отнестись к высказыванию, особенно если оно относится непосредственно к нему. Например, один из выступающих сказал: «Мне кажется, что Поля не воспринимает меня как профессионала». Поля может подтвердить это впечатление или внести коррективы, сказав, что это не совсем верное впечатление, и т.д.

Психологический комментарий. Основной смысл упражнения заключается в коррекции самовосприятия членов группы.

«Профессиональная перспектива»

Сформулируйте основные профессиональные цели, которые Вы бы хотели достичь в ближайшее время. Что Вас ждет в будущем? Итак, представьте четкую и ясную перспективу целей:

- 1.
- 2.
- 3.

А теперь главное – подумайте, какие конкретные шаги нужно предпринять для достижения этих целей. Что можете сделать только Вы? Что Вы завтра сможете сделать из того, что не можете сегодня? К кому придется обратиться за помощью? Важно оценить свои цели (хочу), процесс их достижения (могу) и зону своего ближайшего развития (должен). На это у Вас есть 10 минут. Успехов Вам!

На простом примере желательно пояснить участникам различие между целями и путями их достижения. Такой пример лучше взять из практики работы группы или из окружающей жизни.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на формирование и коррекцию профессиональных планов участников тренинга.

«Психологическое время»

Одному из участников предлагается описать себя в профессиональном будущем. Группе нужно с помощью ведущего задавать вопросы, направленные на выявление связи настоящего и прошлого человека с его планами на будущее. По ходу упражнения ведущий рассказывает об этапах профессионального становления. Можно предложить участникам проанализировать ближайший (последний или планируемый) год своей профессиональной жизни с точки зрения субъективной оценки скорости времени. Важно разоблачить, что сужает время, что насыщает его, что растягивает. Можно предложить варианты насыщения времени событиями, отталкиваясь от интересов участников.

Психологический комментарий. Упражнение направлено на актуализацию цепочки прошлого–настоящего–будущего.

«Прокуроры и адвокаты»

Мы уже многое узнали друг о друге, многое успели сделать. Сейчас проведем серьезное и полезное упражнение. Один из вас на некоторое время

станет «обвиняемым». Он садится на отдельный стул. С левой стороны от него в один ряд располагается одна половина участников, выступающих в роли прокуроров. Их основная задача – найти слабые стороны «обвиняемого». «Прокуроры» могут выдвигать обвинения либо коллективно, когда от их имени выступает один представитель, выражающий общее мнение после обсуждения всех поступивших предложений, либо индивидуально.

Другая половина группы (сидящая с правой стороны от «обвиняемого») выступает в роли адвокатов, основная задача которых – указать присутствующим на положительные, сильные стороны «обвиняемого». Они также могут работать коллективно или индивидуально. Следует внимательно относиться к «обвиняемому», помочь ему еще раз более полно осознать свои слабые и сильные стороны. После высказываний «прокуроров» и «адвокатов» у «обвиняемого» есть право задать любой из сторон вопросы, если ему что-то непонятно в обвинениях или в доводах защиты.

При смене «обвиняемого» группы меняются ролями. Выступивший в роли обвиняемого возвращается в свою группу.

Психологический комментарий. Упражнение предназначено для подведения итогов путем обобщения сильных и слабых сторон профессионала. Любой имеет возможность услышать в свой адрес обвинения со стороны «прокуроров» и оправдания со стороны «адвокатов», т.е. увидеть себя с различных сторон, глазами многих людей. Одновременно с этим у каждого есть возможность еще раз закрепить навыки откровенного высказывания своего мнения о человеке, не боясь, что он не будет понят.

Заключительная фаза тренинга

Заключительная фаза тренинга включает:

- индивидуальную и групповую рефлексия, направленную на осмысление процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности;
- психогимнастические процедуры с релаксационным эффектом;
- аналитическую работу ведущего по осмыслению групповых процессов, изменений в позиции участников.

Ниже рассмотрены психогимнастические процедуры.

«Знаешь ли ты себя как специалиста»

Хочется верить, что тренинг не прошел даром. Вы смогли глубже и разносторонне узнать себя как профессионала, имели возможность активно поработать над своими сильными сторонами, подкорректировать недостат-

ки. А сейчас мы проведем повторное тестирование и сравним его результаты с результатами упражнения «Мое профессиональное Я». Будьте искренни, это поможет Вам продвинуться на сложном пути профессионального самопознания.

Психологический комментарий. Сравнение итогов тестирования помогает участникам осознать, в чем и насколько глубоко они изменились за время тренинга.

«А что дальше?»

Теперь обсудим перспективные цели и те конкретные шаги, которые Вы намерены предпринять для их осуществления. У каждого есть 3–4 минуты для того, чтобы рассказать о них всем. Можно задавать вопросы, конкретизировать цели, помогать в определении шагов по их достижению. Главная задача – составить конкретную программу Ваших действий на ближайшее будущее.

Психологический комментарий. Основной смысл этого упражнения – принятие каждым на себя ответственности за свое ближайшее профессиональное будущее. Когда человек вслух формулирует собственные цели, определяет конкретные шаги по их достижению, он тем самым как бы публично берет на себя обязательство выполнить их.

«Откровенно говоря...»

Это упражнение проводится в виде анкетирования. Участникам раздаются бланки следующего вида.

Дата занятия _____

Мое имя _____

1. Во время занятия я понял(а), что _____
2. Самым полезным для меня было _____
3. Я был(а) бы более откровенным(ой), если _____
4. Своими основными ошибками на занятии я считаю _____
5. Мне не понравилось _____
6. Больше всего мне понравилось, как работал(а) _____
7. На месте ведущего я _____

Участникам необходимо продолжить предложения, входящие в анкету, и тем самым высказать свое отношение. Будьте предельно откровенны, так как Ваше мнение поможет ведущему скорректировать обучение и сделать занятия более полезными для участников тренинга.

Психологический комментарий. Такое анкетирование помогает обучающимся выработать прочные навыки ответственного отношения к делу, к самим себе и навыки самоанализа.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какие психолого-педагогические технологии можно использовать для обеспечения профессионального роста специалиста, кроме тренинговых?
2. Сравните понятия «профессиональный рост» и «профессиональное развитие».
3. Какие принципы проведения тренинга Вы знаете?
4. Какие структурные компоненты должна включать в себя программа тренинговых занятий и почему?

Литература

Большаков В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения. СПб., 1994.

Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург, 2000.

Зеер Э.Ф., Шахматова О. Н. Личностно ориентированные технологии профессионального развития специалиста. Екатеринбург, 1999.

Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.

Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях// *Вопр. психологии.* 1997. № 4.

Глоссарий

Аттестация (от лат. attestatio – свидетельство) – процесс оценивания соответствия кого-либо или чего-либо некоторым критериям, степени наличия или отсутствия тех или иных признаков, в совокупности характеризующих качество объекта оценки. Различают следующие виды аттестации: аттестацию персонала, учащихся, студентов, слушателей; рабочих мест; продукции; товара; учебных заведений.

Индивидуальный стиль деятельности – устойчивая личностно окрашенная система относительно однородных приемов, способов, методов, навыков выполнения той или иной деятельности.

Карьера – успешное продвижение работника в сферах общественной, служебной, профессиональной, научной деятельности и др.

Квалификация (от лат. qualis – какой по качеству и facio – делаю) – степень и вид профессиональной обученности (подготовленности) индивида, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы. Показателями квалификации могут быть разряд, категория, наличие звания или ученой степени. Квалификация является ключевым элементом государственного стандарта профессионального образования и характеризуется ступенью и уровнем.

Педагогическая квалиметрия – раздел педагогической кибернетики, наука об измерении результатов педагогического воздействия на человека. Одним из основных понятий педагогической квалиметрии является «рейтинг обученности студента (слушателя)». Различают три типа рейтинговых оценок качества обученности студентов (слушателей): а) по конкретному учебному предмету (временной рейтинг); б) по конкретной кафедре (кафедральный рейтинг); в) в целом по всем кафедрам (общий рейтинг). С помощью этих оценок осуществляется рейтинговый контроль в процессе обучения.

Коммуникабельность – способность человека к общению, умение быстро, легко и непринужденно устанавливать контакт с другими людьми и удерживать их внимание; способность к точной передаче и адекватному

восприятию мыслей и чувств (интеллектуального и эмоционального содержания сообщения), соответственно своих и партнера.

Компетентность (от лат. competenes – соответствующий, способный) – глубокое, доскональное знание своего дела, способов и средств достижения намеченных целей, а также наличие соответствующих умений и навыков; черта личности специалиста, заключающаяся в способности правильно оценивать сложившуюся ситуацию и принимать в связи с этим нужное решение, позволяющее достичь практического или иного значимого результата. Компетентность выражается в способности актуализировать знания и опыт в нужное время.

Компетенция (лат. competentia, от competo – совместно достигаю, добиваюсь, соответствую, подхожу) – совокупность полномочий (прав и обязанностей) специалиста, установленная нормативными документами, например должностными инструкциями; под ключевой компетенцией понимают способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности свои знания и умения, а также обобщенные способы выполнения действий.

Конкурентоспособность работника – соответствие работника требованиям рынка, открывающая специалисту возможность вступать в отношения конкуренции (конкурировать) на рынке труда; совокупность характеристик, определяющая сравнительные позиции конкретного работника на рынке труда и позволяющая ему претендовать на занятие определенных вакансий. Важнейший фактор конкурентоспособности работника – качественные параметры его рабочей силы.

Мониторинг (англ. monitoring – контролировать, проверять) – процесс отслеживания состояния объекта с помощью непрерывного или периодически повторяющегося сбора данных, представляющих собой совокупность определенных ключевых показателей.

Навык – доведенное до автоматизма умение решать задачу того или иного вида (чаще двигательную). Всякий новый способ действия, протекая первоначально как некоторое самостоятельное, развернутое и сознательное

действие, затем в результате многократных повторений может уже осуществляться в качестве автоматически выполняемого действия.

Непрерывное образование – процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества; использование совокупности информационных источников (включая систему образования) для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей в саморазвитии во всех сферах профессиональной и общественной деятельности. Непрерывное образование становится важным фактором конкурентоспособности специалиста на рынке труда.

Образование – непрерывный процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения обучающимся определенных государством образовательных уровней (образовательных цензов). В Российской Федерации законодательно установлены следующие уровни образования (образовательные цензы): 1) основное общее образование; 2) среднее (полное) образование; 3) начальное профессиональное образование; 4) среднее профессиональное образование; 5) высшее профессиональное образование; 6) послевузовское профессиональное образование. Получение гражданином образования (и определенный образовательный ценз) удостоверяются соответствующим документом (аттестатом, дипломом, свидетельством и т. д.).

Опережающее профессиональное образование – одно из направлений теории образования и практики образовательной деятельности. Концепция опережающего профессионального образования базируется на следующих исходных положениях: 1) признается необходимость фундаментальных знаний в той или иной области профессиональной деятельности и сочетания этих знаний с новыми интенсивными технологиями исследований, служащих универсальным средством, не зависящим от отраслевой специфики; 2) признается необходимость и возможность достижения высокого уровня операбельности фундаментальных знаний; 3) ценностный смысл образованию придает обязательная гуманизация получаемого знания и приобретаемых навыков. В условиях рыночной экономики опережающее профессиональное образование увеличивает конкурентоспособность рабочей силы, так

как повышает ее качество за счет развития адаптивности, способности к непрерывному самообразованию, чувства нового и т. д.

Переподготовка (переобучение) – получение дополнительных знаний и умений, необходимость в которых возникает в связи с изменениями в производственном процессе, социальной сфере или изменением функций учреждений, организаций. Переподготовка может рассматриваться и как подготовка с целью усовершенствования в чем-либо.

Профессиограмма – характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья. Профессиограмма позволяет определить профессиональную пригодность человека.

Профессиональное образование – научно обоснованный организованный процесс овладения определенными видами профессиональной деятельности.

Профессиональная консультация – составная часть профессиональной ориентации. Ее цель – оказание помощи в выборе или перемене сферы деятельности, определение возможностей профессиональной подготовки, обучения и переобучения. Профессиональная консультация направлена на формирование у клиента адекватного представления о себе, как субъекте трудовой деятельности, особенностях конкретных профессий и специальностей, состоянии рынка труда.

Профессиональная ориентация – система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.

Профотбор – научно обоснованная оценка значимых способностей и допуск индивида к какому-либо определенному виду профессионального обучения и деятельности.

Профессия – вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретаемых в результате специального образования; подготовки и опыта работы.

Рольевая игра – разновидность деловой игры, метод повышения психологической компетентности и развития коммуникабельности за счет приобретения навыков: а) партнерского взаимодействия с исполнителями в процессе коллективного поиска, выработки и принятия управленческого решения; б) ведения переговоров с возможными деловыми партнерами; в) профессионального общения с клиентами и/или подчиненными.

Самоконтроль – элемент самоуправления и самоорганизации; контроль собственной деятельности, осуществляемый работником с целью оценки качества и эффективности труда, затрат времени на выполняемую работу, используемых приемов и технических средств, соответствия прилагаемых усилий решаемым задачам.

Самоорганизация – способность индивидуума, которая реализуется в его трудовой и личной жизни, придавая им системный, упорядоченный (организованный) характер.

Солидарность (корпоративность) – взаимная поддержка лиц на основе близости или общности интересов, взглядов, подходов к решению различных социально-экономических и политических проблем; согласованность в выступлениях, действиях и требованиях.

Специалист – работник в области какой-нибудь специальной деятельности.

Ценностные ориентации личности – разделяемые личностью социальные ценности, на достижение которых направляется активность человека. В сфере социально-трудовых отношений, например, человек может ориентироваться (отдавать предпочтение) на интересную работу или высокую зарплату, гарантированную занятость или безопасность условий труда, хорошие отношения с коллегами и т. д.

Содержание

Предисловие.....	3
ФЕНОМЕНОЛОГИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ.....	6
Практическое занятие «Рефлексия профессионального становления личности»	6
Семинар «Психологические особенности обучаемых в период юности, взрослости»	12
Технология проведения профконсультационной беседы	15
ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ	21
Семинар «Научно-практические основы психологии профессионального образования»	21
Диагностика обучаемости	28
Организационно-деятельностная игра «Личностно ориентированное образование: достоинства и недостатки»	39
Практическое занятие «Психология социально-профессионального воспитания»	44
Практическое занятие «Психологический анализ урока»	52
Практическое занятие «Психотехнологии личностно ориентированного общения»	61
Семинар «Психологические особенности повышения квалификации и переподготовки».....	69
Методы формирования профессиональных навыков.....	82
ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ.....	90
Наблюдение как метод изучения личности учащегося.....	90
Определение профессиональных склонностей личности	96
Диагностика профессиональных ценностных ориентаций	111
Практическое занятие «Проектирование эталонного состава ключевых квалификаций педагога».....	117
Диагностика ключевых квалификаций специалиста.....	123
Тренинг профессионального роста.....	135
Приложение. Глоссарий	147

Зеер Эвальд Фридрихович
Намятова Ирина Михайловна
Панова Жанна Анатольевна

ПРАКТИКУМ ПО ПСИХОЛОГИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Учебное пособие

Редактор Е. А. Ушакова
Компьютерная верстка И. М. Намятовой

Печатается по постановлению
редакционно-издательского совета университета

Лицензия ЛР № 040328 от 10.04.97

Подписано в печать 09.10.01. Формат 60х84/16. Бумага для множ. аппаратов.
Усл. печ. л. 9,2. Уч.-изд. л. 9,5. Тираж 300 экз. Заказ № 583
Издательство Уральского государственного профессионально-
педагогического университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.
Ризограф УГПТУ. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.
